

Le informazioni obbligatorie sul rapporto di lavoro (D. Lgs. 104/22 che modifica il D. Lgs. 152/1997) – SECONDA PARTE

L'art. 4 del D. Lgs. n. 104/2022 riscrive interamente i primi quattro articoli del D. Lgs. n. 152/1997, concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

Il comma 1 dell'art. 4 novella/riscrive l'art. 1 del D. Lgs. n. 152/1997 ampliando, secondo le indicazioni previste dalla direttiva UE 2019/1152, le informazioni che devono essere comunicate al lavoratore.

In tal senso si richiama l'attenzione sulle principali innovazioni contenute nel nuovo art. 1, atteso che una serie di elementi informativi erano già contenuti nella precedente formulazione normativa. Alla lett. a) è prevista l'indicazione dell'identità delle parti, ivi compresa quella dei **co-datori, di cui all'art. 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del D. Lgs. n. 276/2003.**

Nel caso di lavoratori dipendenti **da agenzia di somministrazione di lavoro** andrà indicata, secondo la lett. g), anche l'identità delle imprese utilizzatrici, non appena sia nota.

Tale indicazione completa quanto già previsto, per i medesimi lavoratori, dal novellato art. 33, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015, secondo il quale l'agenzia di somministrazione deve comunicare per iscritto al lavoratore, secondo le modalità e i termini di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 152/1997 – **ossia “all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa”** e cioè prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore – la data di inizio e la durata prevedibile della missione oltre a tutte le informazioni contenute al comma 1 del medesimo art. 33 (estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; numero dei lavoratori da somministrare; indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate ecc.).

Tra le altre novità si segnala inoltre l'obbligo di indicare:

- il diritto a ricevere **la formazione erogata** dal datore di lavoro, se prevista (lett. i);
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto (lett. q);
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e **qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso** (lett. r);
- gli ulteriori elementi previsti dal nuovo art. 1-bis del D. Lgs. n. 152/1997, recante “ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati” (lett. s).

Per quanto riguarda i tempi di lavoro, il nuovo art. 1 del D. Lgs. n. 152/1997, richiede un maggior dettaglio in **ragione della prevedibilità o meno della prestazione lavorativa.**

La lett. o) chiede, infatti, di indicare “**la programmazione** dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative **al lavoro straordinario e alla sua retribuzione**, nonché le eventuali **condizioni per i cambiamenti di turno**, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di **lavoro in tutto o in gran parte prevedibile”**.

Secondo la successiva lett. p), invece, “se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o **interamente imprevedibili**, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

- 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
- 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico”.

Il nuovo art. 1 del D. Lgs. n. 152/1997 non fa più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato. Tuttavia, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (v. infra) il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (ad es. **orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.**), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al **contratto collettivo** applicato o **ad altri documenti aziendali** qualora gli stessi vengano **contestualmente consegnati al lavoratore** ovvero messi a **disposizione secondo le modalità di prassi aziendale**.

Per quanto riguarda «i principali contenuti» degli istituti previsti dal nuovo articolo 1 del D. Lgs. 152/1997, viene confermata la necessità che le informazioni siano inserite nel **contratto individuale di lavoro** o **in un’informativa** apposita oppure in una copia della **comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro**.

Per «la relativa disciplina di dettaglio» dei vari istituti, il datore di lavoro può invece limitarsi a fare un **rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti (quali regolamenti interni e policy aziendali)**.

Tale soluzione richiederà che ciascun datore **identifichi quali sono i contenuti «principali»** che devono essere comunicati **direttamente nel contratto** e quali sono le **«discipline di dettaglio» per le quali si può rinviare al contratto collettivo**.

La circolare 4/22 dell'ispettorato unico fa due esempi specifici al riguardo:

nel contratto di lavoro deve essere indicato **l'orario giornaliero** per i giorni della settimana, mentre sembra possibile il rinvio al contratto collettivo per la spiegazione della disciplina complessiva applicabile;

nel contratto di lavoro deve essere comunicato l'importo e il numero delle mensilità della retribuzione, mentre per eventuali altre regole si può rinviare al contratto collettivo.

La circolare 4/22 dell'ispettorato unico precisa che questa semplificazione è **utilizzabile a condizione che il datore consegni i contratti collettivi o le altre policy aziendali «contestualmente» all'informativa o, comunque, metta a disposizione tali documenti secondo le modalità di prassi aziendale**.

Apertura della circolare 4/22 ispettorato unico

Per quanto il nuovo articolo 1, del D. Lgs. n. 152/1997, non faccia più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato, **la disciplina di dettaglio** del contratto individuale potrà essere comunicata attraverso il rinvio al **contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali** qualora gli stessi **vengano contestualmente consegnati** al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le **modalità di prassi aziendale**.

Ratio:
contratto individuale + informativa (2 documenti o in unico documento) che contiene info previste essenziali;
possibilità di rimando per le info di dettaglio della informativa - al contratto collettivo + policy aziendali + regolamenti aziendali consegnati al dipendente contestualmente all'informativa - contratto individuale/o resi accessibili in relazione alla prassi aziendale.

Le informazioni che devono essere contenute nel contratto individuale + informativa - con possibilità di rimando a contratto collettivo/regolamento/policy aziendali:

Art. 1, co. 1 D. Lgs. 152/1997 quale modificato dall'articolo 4 del D. Lgs. 104/22	Tipo di informazione	Info che si può rendere entro i 7 giorni	Info che si può rendere entro 1 mese	Da attenzionare
<p>Art. 1, co. 1 lettera a) D. Lgs. 152/1997;</p> <p>deve essere presente nel contratto individuale;</p>	<p>l'identità delle parti ivi compresa quella dei codatori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del <u>decreto legislativo 10 Settembre 2003, n. 276</u>;</p>	x		<p>Codatorialità/contratto di rete con codatore;</p> <p>L'impresa denominata codice fiscale in persona del suo titolare/legale rappresentante di seguito "datore di lavoro" ed il/la sig./sig.ra codice fiscale di seguito "lavoratore".</p>
<p>Art. 1, co. 1 lettera b)</p> <p>deve essere presente nel contratto individuale;</p>	<p>il luogo di lavoro.</p> <p>In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il</p>	x		<p>Agile (richiede un contratto individuale-luogo scelto dal dipendente/se prestazione all'esterno nei limiti della policy aziendale-tutela dati aziendali)/telelavoro/trasferta (impiego in luoghi sempre diversi e variabili)/luogo di lavoro nel caso di collaborazione 409 n.3 cpc/disponibilità alle trasferte;</p> <p>esempio:</p>

	proprio luogo di lavoro;			La sede di lavoro è fissata in (....) in Via n. Il lavoratore si impegna a prestare l'attività lavorativa su tutto il territorio nazionale secondo le esigenze dell'impresa.
Art. 1, co. 1 lettera c deve essere presente nel contratto individuale;	la sede o il domicilio del datore di lavoro	x		Esempio: datore di lavoro ha la propria sede legale/domicilio in (....) Via n.
Art. 1, co. 1 lettera d deve essere presente nel contratto individuale;	l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro	x		Livello/mansione/categoria (operaio/impiegato). Nota bene: il sistema di classificazione professionale disciplinato dal Ccnl potrebbe essere regolato più in dettaglio dalla contrattazione collettiva di secondo livello, individuando figure professionali non rinvenibili nel Ccnl (articolo 1, comma 1, lettera d) del D. Lgs. 152/1997). Esempio: Il lavoratore sarà inquadrato nella categoria legale di con il livello con la qualifica di e mansioni di, secondo le previsioni del CCNL applicato.
Art. 1, co. 1 lettera e deve essere presente nel contratto individuale;	la data di inizio del rapporto di lavoro	x		Esempio: Il rapporto di lavoro avrà inizio dal giorno/...../...
Art. 1, co. 1 lettera f deve essere presente nel contratto individuale;	la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in	x		Esempio: -tempo indeterminato ft/pt -tempo determinato ft/pt- durata diretta/indiretta;

contratto individuale;	caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso			<p>-apprendistato di 1° (anche stagionale)/ 2° (anche stagionale)/ 3° livello -sia -ft/pt</p> <p>-tempo determinato stagionale</p> <p>-intermittente a tempo determinato/indeterminato (con obbligo/ senza obbligo di rispondere alla chiamata)(con orario minimo garantito?)</p> <p>-rapporto domestico</p> <p>anche collaborazioni con info particolari / presto con info particolari / contratto con agenzia di somministrazione con info particolari / contratto autonomo con piattaforme digitali con info particolari;</p> <p>esempio: Il rapporto di lavoro si svolgerà con contratto di lavoro dipendente subordinato standard con orario di lavoro: x a tempo pieno per n. 40 ore settimanali x a tempo indeterminato; x a tempo determinato con scadenza </p> <p>Il lavoratore viene informato circa il fatto che, il possesso dei requisiti previsti dall'art. 10 del D. Lgs. n. 104/2022, consentirà allo stesso di poter chiedere il riconoscimento di una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.</p> <p>Resta fermo, altresì, il diritto di precedenza in presenza delle condizioni di cui all'art. 24 D.Lgs. n. 81/2015.</p>
Art. 1, co. 1 lettera g	nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione		x	

	di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota			
Art. 1, co. 1 lettera h Eventuale: deve essere presente nel contratto individuale;	la durata del periodo di prova, se previsto	x		<p>Punto facoltativo. Per il contratto a termine, valutare il riproporzionamento del periodo di prova indicato nel CCNL. In caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatorio, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p> <p>Art. 7 D. Lgs. 104/22 Durata massima del periodo di prova</p> <p>1. Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.</p> <p>2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.</p> <p>In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo</p>

			<p>svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.</p> <p>3. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.</p> <p>4. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.</p> <p>Esempio:</p> <p>o TEMPO INDETERMINATO - Il periodo di prova come contrattualmente previsto avrà la durata di</p> <p>o TEMPO DETERMINATO - Il periodo di prova viene stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego ed avrà la durata di n. o gg. di effettivo lavoro o gg. di calendario, decorrenti dalla data di inizio del rapporto.</p> <p>Durante tale periodo ognuna delle parti potrà recedere in qualsiasi momento dal contratto senza alcun obbligo di preavviso.</p> <p>Si applicano le tutele previste dall'art. 7, D. Lgs. n. 104/2022.</p> <p>In caso di malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori il periodo di prova sarà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.</p>
--	--	--	--

<p>Art. 1, co. 1 lettera i</p> <p>Presente nella Informativa-con possibilità di rinviare al contratto collettivo/policy/re golamenti;</p>	<p>il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista.</p> <p>Vedi <i>Nota 2</i></p>		<p>x</p>	<p>SICUREZZA SUL LAVORO – FORMAZIONE Entro 60 giorni dalla data d’assunzione sarà erogata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza per n.ro ... ore [8 ore rischio basso, 12 ore rischio medio, 16 ore rischio alto. Richiedere al lavoratore neoassunto di rilasciare copia di eventuali attestati formativi validi anche per il nuovo rapporto di lavoro, per corsi frequentati in precedenza]</p> <p>SICUREZZA SUL LAVORO – ADDESTRAMENTO Eventuale e riferita a specifiche mansioni In concomitanza dell’inizio dell’attività lavorativa deve essere svolta l’attività di addestramento pratico in relazione alle mansioni per cui è definito nel documento di valutazione dei rischi.</p> <p>FORMAZIONE PROFESSIONALE Eventuale attività formativa organizzata dall’azienda anche per il tramite dei fondi interprofessionali per la formazione continua obbligatoria. In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p>
--	---	--	----------	---

				<p>Esempio: Il lavoratore: o avrà diritto, entro 60 giorni dalla data d'inizio del rapporto, a ricevere la formazione obbligatoria in materia di sicurezza da determinarsi in forma specifica sul tipo di rischio al netto di eventuali ore, documentate da attestati formativi, validi anche per il nuovo rapporto di lavoro, per corsi frequentati in precedenza da parte del lavoratore. o avrà inoltre diritto alla formazione prevista dal CCNL applicato cui si fa rinvio (esempio ccnl metalmeccanici/industria). o non avrà diritto ulteriore formazione da parte del datore di lavoro. In ogni caso, la formazione svolta, secondo quanto previsto dall'art. 11 D. Lgs. n. 104/2022, verrà considerata orario di lavoro</p>
<p>Art. 1, co. 1 lettera l</p> <p>Presente nella Informativa-con possibilità di rinviare al contratto collettivo/policy/regolamenti;</p>	<p>la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi</p>		x	<p>Il prestatore di lavoro, a conclusione di un anno intero di lavoro, ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione</p> <p>Nota bene: la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti...» questi ultimi dovrebbero essere quelli regolati dal contratto collettivo rispetto a quelli</p>

			<p>previsti dalla legge, mentre per le ferie dovrebbe essere sufficiente indicare la spettanza annua.</p> <p>Vedi congedi previsti dal ccnl (informativa che rimanda al contratto collettivo):</p> <ul style="list-style-type: none"> -malattia; -congedo matrimoniale; -infortunio sul lavoro; -art. 33, co.3 (3giorni per assistere coniuge-parente affine entro il secondo grado disabile) /art. 33, co.6 (3 giorni per disabile) legge 104/1992; -art. 42, co. 5 D.Lgs. 151/2001 (congedo biennale assistenza disabili); -maternità/congedo parentale/malattia del bambino/riposi giornalieri allattamento; -permessi formazione; -congedo vittime violenze di genere; -permessi sindacali/elettivi; -permessi lutto/gravi motivi di famiglia (53/2000); <p>la norma parla di congedi retribuiti/con indicazione della modalità di determinazione e fruizione degli stessi;</p> <p>Nota bene:</p> <ul style="list-style-type: none"> -la contrattazione di secondo livello potrebbe riconoscere giorni di ferie aggiuntivi rispetto al periodo minimo previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 66/2003 o ancora prevedere specifiche modalità e procedure di fruizione che integrano le disposizioni del Ccnl (articolo 1, comma 1, lettera l).
--	--	--	---

				<p>Esempio: DURATA DI FERIE E ALTRI CONGEDI RETRIBUITI. Il lavoratore avrà diritto di fruire del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti previsti dalle normative e dal CCNL applicato cui si fa espresso rinvio. Le disposizioni normative oltre a quelle contrattuali collettive sono disponibili (indicare dove)</p>
<p>Art. 1, co. 1 lettera m</p> <p>Presente nella Informativa-con possibilità di rinviare al contratto collettivo/policy/regolamenti aziendale;</p>	<p>la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore</p>		x	<p>Se dimissioni-procedura telematica. La procedura per le dimissioni (volontarie o per giusta causa) e la risoluzione consensuale del contratto di lavoro prevede la comunicazione, da parte del lavoratore, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica (art. 26, comma 1, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151).</p> <p>LICENZIAMENTO In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p> <p>Esempio: PROCEDURA, FORMA E TERMINI DEL PREAVVISO La comunicazione di preavviso, in caso di recesso da parte del lavoratore, dovrà essere effettuata al Ministero del</p>

				Lavoro, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica (art. 26, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151). Per disciplina di dettaglio, modalità e durata, si rinvia al CCNL applicato vigente al momento del recesso.
Art. 1, co. 1 lettera n deve essere presente nel contratto individuale (retribuzione mensile/numero mensilità) + informativa (altre informazioni di dettaglio)-con possibilità di rinvio al contratto collettivo-regolamento-policy aziendale;	l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento	x		<p>Qualora non fosse stata inserita dettagliatamente nel contratto individuale di lavoro, indicare l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento. In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p> <p>Nota bene - circ 4/22 ispettorato unico</p> <p><i>fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità</i></p>

			<p><i>ecc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.”</i></p> <p>Esempio: nel contratto individuale indicazione di: retribuzione mensile/numero delle mensilità (esempio 13/vedi ccnl) ; nell’informativa/con possibilità di rinviare al contratto collettivo ai regolamenti aziendali -quando corrisposta la retribuzione/modo di corresponsione della retribuzione/periodo di paga/gli elementi retributivi di cui consta la retribuzione ;</p> <p>vedi-informativa- dettaglio/con possibilità di rinviare a contratto collettivo /regolamenti aziendali/policy (esempio -paga base/contingenza/edr ecc)</p>
--	--	--	---

			<p>Nota bene L'importo della retribuzione iniziale potrebbe far riferimento alle componenti della retribuzione mensile, incluse quelle periodiche come la tredicesima e la quattordicesima, ma non quelle variabili e le misure di welfare aziendale o i ticket restaurant.</p> <p>Nota bene Sulla retribuzione, i contratti collettivi territoriale e/o aziendale potrebbero aver istituito un premio di risultato in base all'articolo 1, commi 182 e seguenti della legge 208/2015 (ritengo in tal caso vada comunicata come variazione il contratto collettivo di 2° livello, ma non la retribuzione da pdr e la eventuale conversione in welfare).</p> <p>Nota bene Vi potrebbero essere pure elementi retributivi previsti dal contratto di 2° livello (esempio provinciale) che vanno comunicati;</p> <p>Esempio La retribuzione lorda mensile, nonché gli elementi accessori, è quella attualmente prevista per il livello o categoria indicata dal C.C.N.L. applicato vigente alla data di assunzione, che viene di seguito indicata e sarà corrisposta per n. mensilità: - €. Retribuzione Base - €. Contingenza - €. ALTRO per una retribuzione</p>
--	--	--	--

			<p>mensile lorda complessiva totale di €.</p> <p>o La retribuzione sarà integrata, se presenti, dagli elementi del contratto collettivo regionale/provinciale/aziendale e nelle seguenti misure €. Le retribuzioni nette saranno corrisposte entro il giorno del mese successivo allo svolgimento della prestazione e verranno accreditate sul conto corrente identificato dall'Iban che il lavoratore fornirà al datore di lavoro o comunque in forma tracciabile.</p> <p>Ritengo occorra comunicare anche un eventuale Superminimo individuale</p>
<p>Art. 1, co. 1 lettera o</p> <p>deve essere presente nel contratto individuale (esempio 8 ore al giorno/per 5 giorni a settimana/per un totale di 40 ore) + informativa (elementi di dettaglio) con possibilità di rinviare per gli elementi di dettaglio al contratto collettivo/regolamento/policy aziendale ;</p> <p>-il dato relativo all'orario può essere omesso nel</p>	<p>se orario predeterminato: la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile</p>	<p>x</p>	<p>inserire eventuali peculiarità relative all'orario di lavoro pattuito</p> <ul style="list-style-type: none"> - integrando le informazioni con le previsioni normative e di contratto collettivo e/o aziendale di lavoro – rispetto a quelle già indicate nel contratto individuale di lavoro. <p>Ad esempio, indicare l'orario di lavoro aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orario di apertura e chiusura attività (con eventuale differenziazione per categorie o reparti); - eventuale presenza di lavoro su turni, diurni o notturni; - eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile. <p>Definizione dell'orario di lavoro aziendale:</p>

<p>caso di collaboratori 409 n. 3 cpc /eterorganizzati e di presto D.L. 50/17 art. 54 bis;</p>				<p>- Orario di apertura e chiusura attività (con eventuale differenziazione per categorie o reparti) - eventuale presenza di lavoro su turni, diurni o notturni. Comportamento del lavoratore in caso cambio turno;</p> <p>Nota bene - circ 4/22 ispettorato unico</p> <p><i>fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale."</i></p>
--	--	--	--	--

			<p>Lavoro straordinario: Riportare il dettaglio della contrattazione collettiva di primo e secondo livello di riferimento. In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p> <p>Nota bene La programmazione dell'orario di lavoro e il ricorso (eventuale) al lavoro straordinario potrebbero essere stati oggetto di una regolamentazione definita con un contratto collettivo di secondo livello (articolo 1, comma 1, lettera o) del D.Lgs. 152/1997). Ad esempio, potrebbero essere derogati i limiti orari di ricorso al lavoro straordinario o essere apportate variazioni sulla retribuzione spettante (può ad esempio essere elevata la percentuale di maggiorazione spettante rispetto a quanto stabilito dal Ccnl, anche per il solo straordinario festivo).</p> <p>Le informazioni sullo straordinario possono essere rese nell'informativa/con possibilità di rinvio al contratto collettivo;</p>
--	--	--	---

			<p>esempio: numero massimo ore ammissibili; causali di ricorso; retribuzione e maggiorazioni distinguendo in relazione alle previsioni del ccnl: straordinario feriale diurno/straordinario feriale notturno; straordinario festivo diurno/ straordinario festivo notturno; straordinario compreso in turni; straordinario con riposo compensativo; maggiorazioni dello straordinario in relazione al numero ore (esempio prime 2 ore/oltre le 2 ore);</p> <p>su part time/lavoro supplementare? Riportare il dettaglio della contrattazione collettiva di primo e secondo livello di riferimento In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p> <p>Anche le informazioni sui turni possono essere rese nella informativa/con possibilità di rinvio al contratto collettivo;</p> <p>Esempio L'orario di lavoro viene previsto con programmazione riferita ad un orario a tempo pieno pari</p>
--	--	--	---

a n. 40 ore settimanali da distribuirsi **in 5 giorni della settimana** (dal lunedì al venerdì/8 ore al giorno/40 ore settimanali) con almeno un giorno di riposo settimanale, possibilmente coincidente con la domenica (nel nostro caso 2 giorni di riposo collocati il sabato e la domenica). Le ore di lavoro settimanale, saranno normalmente svolte nelle fasce orarie distribuite su 5 giorni (c.d. settimana corta) nel rispetto delle previsioni del CCNL applicato o dal datore di lavoro previa comunicazione o trattativa. Gli orari svolti dovranno in ogni caso consentire il rispetto delle fasce di riposo minimo giornaliero di almeno 11 ore consecutive ogni 24 e non potrà essere diminuito da accordi tra le parti (v D.Lgs. 66/03). Esclusivamente al fine di una determinazione iniziale si comunica che lo svolgimento dell'attività lavorativa avrà la seguente durata:

dalle		alle		dalle		alle	
giorni dal				al			
Riposo							

Dalle 9 alle 13 - 4 ore
 Dalle 15 alle 19 - 4 ore
 Dal lunedì al venerdì
 Riposo sabato/domenica
 Totale ore settimanali - 40

Resta fermo che il datore di lavoro si riserva di modificare la ripartizione del normale orario di lavoro nelle fasce orarie e giorni di riferimento, al verificarsi di nuove esigenze tecniche o organizzative.

			<p>Al lavoratore potrà essere richiesto lo svolgimento di lavoro straordinario secondo le modalità ed entro il limite massimo indicati nel CCNL applicato. La prestazione sarà in tal caso compensata con le maggiorazioni previste nel CCNL applicato cui si fa espresso rinvio.</p> <p>Il datore di lavoro non adotta in azienda il sistema di turnazione</p> <p>Il datore di lavoro adotta in azienda il sistema di turnazione.</p> <p>Essendo prevista un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile, e adottando il sistema di turnazione, gli eventuali cambiamenti di turno saranno comunicati dal datore di lavoro e regolati nei limiti e nel rispetto delle procedure indicate nel CCNL applicato, cui si fa espresso rinvio, con il preavviso ivi previsto.</p>
<p>Art. 1, co. 1 lettera p; alternativo alla lettera o)</p> <p>-il dato relativo all'orario può essere omesso nel caso di collaboratori 409 n. 3 cpc /eterorganizzati e di presto D.L. 50/17 art. 54 bis;</p>	<p>se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:</p>	<p>x</p>	<p>Sezione per orario variabile nel tempo e non preventivabile. Inserire informazioni su variabilità della programmazione, le ore garantite minime e la relativa retribuzione; ore e giorni in cui potrà essere svolta la prestazione; il periodo di preavviso di comunicazione. Specificare le modalità di comunicazione ai lavoratori.</p> <p>Vedi intermittente (modifica D.Lgs. 81/15 art. 15); indicare i giorni e le ore in cui può essere resa la prestazione /il preavviso di chiamata/il</p>

	<p>1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;</p> <p>2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;</p> <p>3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro</p>		<p>preavviso di revoca della chiamata; le eventuali ore retribuite garantire/la retribuzione nel caso di ore eccedenti le ore retribuite garantite;</p> <p>vedi otd agricoltura-attendiamo indicazioni di prassi</p>
--	--	--	--

	<p>può annullare l'incarico;</p> <p>Vedi <i>Nota 1</i></p>			
<p>Art. 1, co. 1 lettera q</p> <p>Deve essere contenuto nel Contratto individuale;</p>	<p>il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con</p> <p>l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;</p>		x	<p>Scadenza della parte economica/normativa del contratto collettivo;</p> <p>parti sindacali (lato lavoratori/lato datori) che hanno sottoscritto il contratto collettivo;</p> <p>ccnl/cc 2° livello (territoriale - aziendale);</p> <p>esempio: Al rapporto di lavoro viene applicato il seguente:</p> <p>a) contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle seguenti parti OO.SS.: - - e, di seguito anche CCNL o CCNL applicato.</p> <p>b) contratto collettivo aziendale sottoscritto dalle seguenti parti OO.SS.: - - e.....</p>
<p>Art. 1, co. 1 lettera r</p> <p>presente nella informativa;</p>	<p>gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale</p>		x	<p>Vedi: fondo sanitario contrattuale; previdenza complementare contrattuale; inps; inail; ente bilaterale; Welfare aziendale (da regolamento/da ccnl ecc.) - come forma di protezione in materia di sicurezza sociale;</p>

	fornita dal datore di lavoro stesso		<p>Esempio: L'Istituto e gli enti ai quali il datore di lavoro verserà i contributi previdenziali ed assicurativi, anche in forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore sono i seguenti: INPS: contributi previdenziali a tutela di malattia, maternità/paternità, pensione ed altro. INAIL: premi assicurativi a tutela di infortuni e malattie professionali Fondo di previdenza complementare negoziale CCNL assistenza sanitaria integrativa.</p>
<p>Art. 1, co. 1 lettera s vedi art. 1 bis del D.Lgs. 152/1997</p>	<p>gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.</p>	x	<p>Scegliere una delle seguenti opzioni: a. L'azienda non utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato b. L'azienda utilizza sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzato. In tal caso specificare dettagliatamente ulteriori elementi in funzione delle peculiarità dei sistemi utilizzati (valutazione del rischio privacy, impact assessment e procedure di ripristino del dato etc.) che incidono sulla gestione del rapporto di lavoro.</p> <p>Esempio: Il datore di lavoro non utilizzerà sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o</p>

				della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Laddove il datore di lavoro dovesse, in futuro utilizzarli, adempirà agli ulteriori obblighi informativi legalmente previsti.
--	--	--	--	--

Informazioni essenziali: devono essere contenute nel contratto individuale

identità delle parti del rapporto di lavoro, sede del datore di lavoro, tipo contrattuale del rapporto di lavoro (es. contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, anche part-time; contratto di lavoro intermittente; contratto di lavoro somministrato a tempo determinato o indeterminato...), durata del periodo di prova (se previsto), programmazione dell'orario ordinario di lavoro, retribuzione, livello-mansione-categoria.

I principali contenuti degli istituti previsti dal nuovo articolo 1 del D. Lgs. 152/1997

necessità che le informazioni siano inserite **nel contratto individuale di lavoro** o in **un'informativa apposita** oppure in una **copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro**.

Per «la **relativa disciplina di dettaglio**» dei vari istituti, il datore di lavoro può invece limitarsi a **fare un rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti** (quali regolamenti interni e policy aziendali).

Quindi emerge chiaramente che taluni elementi essenziali delle informazioni devono essere contenute nel **contratto individuale** (ritengo quelle ante D. Lgs. 104/22).

Altri elementi essenziali delle informazioni devono essere contenuti **nell'informativa** con possibilità di rinviare per le informazioni di dettaglio ai ccnl/contratti collettivi di 2° livello/regolamenti/policy aziendali.

Fondamentale è che **i contratti collettivi o le altre policy aziendali/regolamenti debbono essere consegnati a cura del datore «contestualmente» all'informativa o, comunque, vanno messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.**

Ciascun datore deve definire quali sono i contenuti «**principali**» che devono essere comunicati direttamente **nel contratto** e quali sono le «discipline di dettaglio» per le quali si può rinviare al contratto collettivo.

La circolare 4/22 fa due esempi specifici al riguardo:

nel contratto di lavoro deve essere **indicato l'orario giornaliero** per i giorni della settimana, mentre sembra possibile il rinvio al contratto collettivo per la spiegazione della disciplina complessiva applicabile;

nel contratto di lavoro deve essere **comunicato l'importo e il numero delle mensilità della retribuzione**, mentre per eventuali altre regole si può rinviare al contratto collettivo.

Questa semplificazione è utilizzabile a condizione che il datore consegni i contratti collettivi o le altre policy aziendali «contestualmente» all’informativa o, comunque, metta a disposizione tali documenti secondo le modalità di prassi aziendale.

Da ultimo, viene confermato quanto previsto dal decreto e cioè che le informazioni possono essere comunicate **in formato «elettronico»**: nozione in cui possono rientrare **l’e-mail personale del lavoratore, quella aziendale messa a disposizione dal datore, la pubblicazione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti.**

I TEMPI per rendere le informazioni

Il datore deve fornire le informazioni essenziali ai dipendenti prima dell’inizio della prestazione nel contratto individuale con possibilità, dato un nucleo di informazione **incomplete prima dell’inizio della prestazione di integrarle** «al più tardi entro una settimana -7giorni- di calendario dal primo giorno di lavoro».

Possono essere invece comunicati entro 30 giorni dall’inizio della prestazione lavorativa -ovvero 1mese- altre informazioni (identità dell’impresa utilizzatrice, in caso di rapporto di somministrazione; diritto a ricevere la formazione erogata dal datore, se prevista; la durata delle ferie nonché di tutti i congedi retribuiti cui il lavoratore ha diritto).

Le seguenti informazioni potranno essere fornite al lavoratore entro un mese dall’inizio della prestazione lavorativa e cioè entro il corrispondente giorno del mese successivo a quello di insorgenza dell’obbligo:

- l’identità dell’impresa utilizzatrice, da parte dell’agenzia di somministrazione di lavoro;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del congedo per ferie;
- la durata degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore ovvero le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l’indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Vedi schema sopra -con le informazioni essenziali con i tempi per rendere le informazioni.

Per scansare il terreno da ogni equivoco il datore che non consegna nessuna informazione prima dell’inizio della prestazione va incontro alla sanzione amministrativa da 250 a 1500 euro prevista dall’articolo 19 co. 2 D. Lgs. 276/2003 (è possibile eccedere alla diffida art. 13 D. Lgs. 124/2004- sanatoria nei 30 giorni/sanzione ridotta di 250 euro nei 15 giorni successivi).

Al contrario non è sanzionato il datore che prima dell’inizio della prestazione informa il dipendente parzialmente, salvo integrazione nei 7giorni/30 giorni a seconda del tipo di informazione.

Nota 1

Art. 9 D. Lgs. 104/22

Prevedibilità minima del lavoro

1. Qualora con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro l'organizzazione del lavoro **sia interamente o in gran parte imprevedibile**, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

a) il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera p), numero 2), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto;

b) il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con il ragionevole periodo di preavviso di cui all'articolo 1, comma 1, lettera p), numero 3) del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

2. Il lavoratore, in carenza di una o entrambe le condizioni di cui al comma 1, ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

3. Il datore di lavoro che abbia stabilito, conformemente ai criteri individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero delle ore minime retribuite garantite deve informare il lavoratore:

a) del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

b) delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

4. Qualora, nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, **senza un ragionevole periodo di preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile** o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, la cui misura non può essere in ogni caso inferiore al 50 per cento del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

5. Le disposizioni del presente articolo **non si applicano** ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro **di cui all'articolo 409, n. 3**, del codice di procedura civile e di **cui all'articolo 2, comma 1**, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Riporto la riscrittura dell'articolo 15 del D. Lgs. 81/15 relativo al contratto intermittente:

all'articolo 15, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, deve contenere i seguenti elementi:

a) **la natura variabile della programmazione del lavoro**, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;

b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali **ore retribuite garantite al lavoratore e della**

retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;

f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.»;

Nota 2

Art. 11 D. Lgs. 104/2022

Formazione obbligatoria

1 Quando il datore di lavoro è tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.

2. L'obbligo di cui al comma 1 non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.

3. Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Coordinato 13/8/2022/D.L. 104/22 – art. 4

Decreto legislativo | 26 Maggio 1997 | n. 152

Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro

Articolo 1

Informazioni sul rapporto di lavoro

Testo in vigore dal 13 agosto 2022

1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalità di cui al comma 2, le seguenti informazioni:

a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- h) la durata del periodo di prova, se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
 - 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;

2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;

b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

3. Le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere a) e b), sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore **entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa.** Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro **un mese dall'inizio** della prestazione lavorativa.

4. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

Parere Confindustria sul decreto

Confindustria, è stata molto critica sui contenuti del decreto legislativo, osserva che gli obblighi informativi disposti dall'articolo 4 (attuale art 1 del D. Lgs. 152/1997) , relativi alla durata delle ferie e dei congedi, al preavviso, agli enti a cui vengono versati contributi previdenziali e assicurativi, nonché le previsioni riferite alla programmazione dell'orario di lavoro potrebbero essere adempiuti con una nota inviata per posta elettronica dal datore di lavoro, in cui si faccia chiaro rinvio alle disposizione del contratto collettivo applicato, con conferma di avvenuta ricezione da parte del lavoratore; oppure tramite invio sempre tramite email aziendale di link contenente informazioni presenti sull'intranet aziendale.

Sarebbe opportuno un intervento chiarificatore del Ministero del Lavoro per sancire nel dettaglio quale informazioni devono essere **rese nel contratto individuale**/quali **devono essere rese nella informativa** in quanto ritenute **essenziali**.

Occorre anche che sia data la indicazione chiara e analitica di quali siano le **informazioni di dettaglio** che possono essere rese tramite il rinvio al contratto collettivo/regolamento/policy aziendali consegnati al dipendente **contestualmente (al contratto individuale/informativa)** o rese **accessibili secondo la prassi aziendale**.

Le informazioni previste dal D. Lgs. 104/22 che modifica l'articolo 1 del D.Lgs. 152/1997 non contenute nel contratto individuale si possono rendere nella informativa con possibilità di rimando della stessa al ccnl/cc 2° livello + regolamento + policy aziendali (v circolare 4/22 ispettorato unico);

Con la consegna del contratto individuale di lavoro il lavoratore viene informato sui principali contenuti degli istituti contrattuali, la relativa disciplina di dettaglio è comunicata attraverso il rinvio al CCNL applicato.

Il datore di lavoro, al fine di adottare un efficace sistema di informazione dettagliata e di tempestivo aggiornamento delle norme di legge e contrattuali collettive nazionali nell'interesse del lavoratore che sia gratuito, trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, comunica **di adottare come prassi aziendale l'utilizzo da parte dei lavoratori del sito internet istituzionale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'art. 1, comma 6, del D. Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D. Lgs. n. 104/2022 (ancora non operativo il sito internet)**.

Si fa inoltre rinvio alle **ulteriori informative** contenute nella documentazione aziendale che il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto relative a e che il lavoratore dichiara di aver ricevuto in copia con la sottoscrizione del presente contratto. ,
...../...../.....