

## Nuovi obblighi di informazione ai lavoratori ai sensi del D.Lgs. 104/2022: il vademecum e la modulistica dell'ANP

### Premessa

Il D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea*. (22G00113) è entrato in vigore il 13 agosto 2022 e si applica a tutti i contratti di lavoro presso datori di lavoro pubblici e privati.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro interpreta in maniera ampia le modalità di comunicazione delle informazioni sul punto da parte del datore di lavoro, riprendendo la direttiva europea: "Secondo quanto stabilito dall'art. 3 del D. Lgs. n. 104/2022 *il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico.*"

Per agevolare l'assolvimento dei nuovi adempimenti, la circolare dell'I.N.L. fornisce la possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato "elettronico" (ad es. e-mail personale comunicata dal lavoratore, e-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro, messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore ecc.) avendo cura, tuttavia, di specificare che *"le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro"*.

La mancata consegna del contratto di lavoro, oltre ad essere autonomamente sanzionata, espone alla contestazione della mancata informazione. Per le violazioni la sanzione amministrativa pecuniaria prevista è da **euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato**.

La disposizione circa la durata della conservazione della prova della trasmissione o della ricezione delle informazioni dovute ai lavoratori è priva di una specifica sanzione dato che, in caso di inosservanza, i relativi obblighi saranno da ritenersi omessi e troveranno applicazione le predette sanzioni.

### Indicazioni operative

Le informazioni che è obbligatorio fornire ai lavoratori sono più ampie di quelle presenti nei contratti prodotti da SIDI per cui, in attesa di adeguamento del Sistema, è indispensabile integrarle in modalità cartacea o digitale. **La prova dell'avvenuto adempimento deve essere conservata per 5 anni.**

Di seguito si riportano le informazioni, di possibile interesse per la scuola, che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore. Molte di esse sono già presenti nel contratto individuale che deve necessariamente essere consegnato al lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa. Alla luce di ciò, al netto di quanto già presente in detto contratto, le informazioni da fornire sono le seguenti:

#### 1. ENTRO 7 GIORNI DALLA STIPULA DEL CONTRATTO DI LAVORO (modello A)

- a. *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*

- b. *la sede o il domicilio del datore di lavoro*
- c. *la durata del periodo di prova, se previsto*
- d. *con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento*
- e. *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*
- f. *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 una serie di parametri, normalmente non presenti nella scuola*

## 2. ENTRO 30 GIORNI DALLA STIPULA DEL CONTRATTO DI LAVORO (modello B)

- a. *il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista*
- b. *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*
- c. *la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore*
- d. *il contratto collettivo, anche d'istituto, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto*
- e. *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*

### Obblighi del dirigente scolastico in sintesi

---

Lavoratori con contratti di lavoro stipulati in **data** hanno diritto a ricevere le informazioni solo su **antecedente** all'entrata in vigore della legge (13 agosto 2022) **loro richiesta, entro 60 giorni dalla stessa**

---

Lavoratori con contratti di lavoro stipulati in **data** devono ricevere le informazioni **entro 7 giorni successiva** all'entrata in vigore della legge (13 agosto 2022) **dall'inizio della prestazione lavorativa, ovvero entro 30 giorni** (vedi sopra)

### Esclusioni

Le informazioni devono essere fornite anche nel caso di lavori di prestazione occasionale, mentre **sono esclusi** i rapporti di lavoro autonomo e i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro

predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive.

#### Fonti di riferimento

Il D. lgs. 104/2022: <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2022-06-27;104!vig=2022-09-01>

Circolare dell'I.N.L. n. 4/2022: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/INL-circolare-4-2022-chiarimenti-decreto-trasparenza.pdf>

Circolare della Fondazione consulenti del lavoro sull'argomento:

[https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=28602:fdcdl11\\_22&catid=98&Itemid=126](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=28602:fdcdl11_22&catid=98&Itemid=126)