

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE

**Prot. n. 107/23 – CF/sb
Circ. n. 107/RI/14 - 23**

Verona, 29 agosto 2023

Oggetto: **LE MODIFICHE AL DECRETO TRASPARENZA DOPO IL DECRETO LAVORO.**

Facendo seguito alla nostra [circolare n. 100/RI/11 - 23](#) forniamo un approfondimento rispetto all'Informativa da consegnare ai lavoratori al momento dell'assunzione o entro i successivi 7 o 30 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa.

Il tema della trasparenza e delle informazioni da fornire al lavoratore sulle condizioni di lavoro non è nuovo.

Ricordiamo solamente gli ultimi passaggi.

Il Dlgs 152/1997 attuativo della Direttiva 91/533/Cee, obbligava il datore, pubblico e privato, a fornire le informazioni fondamentali sul rapporto (luogo di lavoro, data di inizio e durata, periodo di prova, inquadramento, retribuzione, ferie, orario, preavviso), entro 30 giorni dalla data di assunzione. Prevedeva espressamente che le informazioni non legate alla situazione individuale si potessero dare rinviando al contratto collettivo applicato.

Attraverso il Dlgs 104/2022 (decorrente dal 13/08/2022), subito battezzato decreto Trasparenza, in attuazione della Direttiva Ue 1152 del 20 giugno 2019 il Dlgs 152/1997 fu modificato, aggiornando le previsioni in materia di informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro,, con il quale, però, sparì dal testo la possibilità di rinviare per l'informazione a legge e contratti collettivi.

Con il Decreto Lavoro DI 48/2023 dapprima e con la legge 85/2023 di conversione dopo, le disposizioni in materia di obblighi informativi, sono nuovamente cambiati.

Ora, in un'ottica dichiarata di semplificazione, è stata ripristinata la possibilità di fornire al lavoratore buona parte delle informazioni previste (durata della prova, diritto alla formazione, durata e modalità di fruizione delle ferie e degli altri congedi retribuiti, procedura, forma e termini del preavviso, importo iniziale della retribuzione, programmazione dell'orario di lavoro, enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi) «con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materia».

In linea con la semplificazione, c'è l'obbligo del datore di consegnare o mettere a disposizione del personale, anche sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili.

Dalle materie in cui l'informazione può essere resa con rinvio a legge o contratto, è stata espunta quella sui rapporti di lavoro con modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, che non hanno un orario programmato.

In questa ipotesi il datore deve ancora informare (senza rinvio a fonti esterne) su: variabilità della programmazione del lavoro, minimo delle ore retribuite garantite e retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; minimo di preavviso cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione e, ove consentito dalla tipologia contrattuale e pattuito, il termine in cui il datore può annullare l'incarico.

Riteniamo, tutto sommato, una modifica marginale, circoscritta a rapporti in sostanza identificabili nel lavoro intermittente.

L'Ufficio Relazioni Industriali è a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti

Il Direttore
Lorenzo Bossi

