



A.B.S.E.A.
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE
SPEDIZIONIERI E AUTOTRASPORTATORI

Dopo i primi chiarimenti forniti dall'Ispezzorato Nazionale del Lavoro, anche il Ministero del Lavoro è intervenuto sui nuovi obblighi di informazione introdotti dal *decreto trasparenza* che i datori di lavoro devono rispettare in caso di nuove assunzioni o su richiesta dei lavoratori già in forza (d.lgvo n. 104/2022). Come è noto, l'obiettivo del decreto (che ha recepito la direttiva UE 2019/1152) è quello di innalzare i livelli di tutela dei lavoratori, sia mediante la previsione di una maggiore informativa relativa a ciascun rapporto di lavoro, sia mediante la previsione di prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro. In ogni caso, come precisato dallo stesso Ministero, l'informativa *deve essere modulata in maniera proporzionata e sostenibile per il datore di lavoro* il quale, come già rilevato dall'INL, è tenuto ad informare il lavoratore sui principali contenuti degli istituti contrattuali (quali ad esempio orario di lavoro e retribuzione mensile) con la consegna del contratto individuale o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro rinviando per le informazioni di maggior dettaglio al contratto collettivo o ai documenti aziendali che devono essere consegnati o messi a disposizione del lavoratore secondo le prassi aziendali. Al fine di chiarire maggiormente la ratio della riforma il Ministero ha precisato che *l'obbligo informativo non è assolto con l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa, bensì attraverso la comunicazione di come tali istituti, nel concreto, si atteggiano nei limiti consentiti dalla legge, nel rapporto tra le parti, anche attraverso il richiamo della contrattazione collettiva applicabile al contratto.*

Si segnalano di seguito gli aspetti principali della circolare ministeriale.

OBBLIGHI INFORMATIVI

Congedi – Poiché in base al decreto trasparenza il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore sulla durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti di cui ha diritto, il Ministero ha precisato che l'obbligo di informazione riguarda solo le astensioni retribuite espressamente qualificate come "congedo" tra cui, a titolo meramente esemplificativo, i congedi di maternità e paternità, il congedo parentale, il congedo per cure per gli invalidi e quello per le donne vittime di violenza di genere.

Retribuzione – In merito all'obbligo di 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, è stato chiarito che tale formulazione si riferisce a tutte quelle componenti della retribuzione di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione, con esclusione quindi degli elementi variabili come ad esempio il premio di risultato. Non sono oggetto di informativa le misure di welfare aziendale o i buoni pasto a meno che la contrattazione collettiva non le indichi espressamente come componenti della retribuzione.

Orario di lavoro programmato – Qualora il contratto di lavoro preveda un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile, tra cui il Ministero ha espressamente fatto rientrare il lavoro discontinuo, le informazioni devono riguardare soprattutto i riferimenti al contratto collettivo nazionale e agli eventuali accordi aziendali che regolano il tema dell'orario di lavoro ed essere incentrate sulla concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente.

Previdenza e assistenza – L'informazione sui temi previdenziali e assistenziali deve essere fornita dal datore di lavoro con particolare riguardo alle specificità della contrattazione collettiva applicabile al rapporto di lavoro, rappresentando in particolare al lavoratore la possibilità di aderire ai fondi di previdenza settoriali o aziendali.

Utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati – Il Ministero ha precisato alcuni aspetti relativi agli ulteriori obblighi informativi introdotti nel caso di utilizzo da



A.B.S.E.A.
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE
SPEDIZIONIERI E AUTOTRASPORTATORI

parte dei datori di lavoro di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. In particolare la nuova norma ha individuato due fattispecie oggetto degli ulteriori obblighi informativi a seconda della finalità di utilizzo dei sistemi in questione: la prima riguarda i sistemi volti a generare un procedimento decisionale in grado di incidere sul rapporto di lavoro; la seconda riguarda i sistemi volti ad incidere sulla sorveglianza e la valutazione dei lavoratori; in quest'ultima ipotesi resta fermo quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 in materia di controllo a distanza dei lavoratori.

PRESCRIZIONI MINIME CONDIZIONI DI LAVORO

Periodo di prova – Il lavoratore deve essere informato sul periodo di prova, la cui durata massima per legge è pari a 6 mesi (riducibile dalla contrattazione collettiva). In caso di contratto a termine il periodo di prova è ridotto proporzionalmente in base alla durata massima del contratto e ovviamente in caso di rinnovo dello stesso per le stesse mansioni il rapporto di lavoro non potrà essere soggetto a un nuovo periodo di prova. Inoltre il Ministero ha precisato che l'elenco degli eventi con efficacia sospensiva del periodo di prova, come malattia, infortunio e congedi di maternità/paternità obbligatori, sono stati richiamati dal decreto in esame esclusivamente a titolo esemplificativo e non esaustivo.

Cumulo di impieghi – E' stato precisato che le uniche condizioni che consentono al datore di lavoro di negare al lavoratore lo svolgimento di un altro rapporto di lavoro sono: il pregiudizio per la salute o la sicurezza del lavoratore, la mancata garanzia di integrità del servizio pubblico e la sussistenza di un conflitto di interessi con l'attività principale. Queste condizioni devono essere valutate oggettivamente e quindi essere concretamente sussistenti e dimostrabili.

Prevedibilità minima del lavoro – Nei casi in cui la durata dell'orario di lavoro e la sua collocazione temporale non siano predeterminati, la possibilità in capo al datore di lavoro di imporre al lavoratore lo svolgimento dell'attività lavorativa sussiste solo se il lavoro si svolge entro ore e giorni di riferimento predeterminati e sempre che il lavoratore sia stato informato sull'incarico da eseguire con ragionevole preavviso.

Formazione obbligatoria – E' stato ribadito che *la formazione obbligatoria sia garantita gratuitamente a tutti i lavoratori, sia considerata come orario di lavoro e, ove possibile, sia svolta durante lo stesso*; tale disposizione non si applica alla formazione professionale e alla formazione per ottenere o mantenere una qualifica professionale, a meno che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla per legge o per contratto individuale o collettivo.

RIF. 171 – 2022

