

Decreto Trasparenza: nuovi obblighi informativi sui rapporti di lavoro

28 10 2022

Sintesi normativa

A seguito del Decreto Trasparenza (D.Lgs n. 104 del 27 giugno 2022), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022, in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1152 che ha l'obiettivo di rafforzare le condizioni di lavoro e renderle più trasparenti e sicure:

- L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), in data 10 agosto 2022, ha pubblicato la Circolare n. 4/2022 avente per oggetto: D.Lgs. n. 104/2022 recante "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" – prime indicazioni;
- Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in data 20 settembre 2022, ha pubblicato la circolare n. 19 che, su alcuni aspetti, sembra andare in contrasto con i contenuti della circolare n. 4/2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in data 30 settembre 2022, ha poi comunicato di aver messo online la nuova area "Norme e contratti collettivi – Archivio CNEL". Scopo dello spazio virtuale è rendere disponibili le principali disposizioni normative e dei contratti collettivi applicabili ai rapporti di lavoro del settore privato.

La normativa, anche a seguito delle diverse indicazioni da parte delle stesse Istituzioni, risulta pertanto essere tutt'altro che chiara ed anche i consulenti del lavoro hanno evidenziato il fatto che le disposizioni del Decreto Trasparenza sono contraddittorie e incerte (con due comunicazioni inviate dalla presidente Marina Calderone all'allora ministro del Lavoro Andrea Orlando).

Sia nella circolare n. 4/2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che nella circolare n. 19/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si evidenzia che vengono fornite prime indicazioni, facendo quindi presagire l'arrivo di successive circolari esplicative che però non sono state ancora pubblicate.

Inoltre, le novità politiche del momento e l'insediamento del nuovo governo Meloni e nuovi ministeri (con Marina Calderone che è andata a ricoprire proprio l'incarico di ministra del Lavoro), potrebbero anche indurre novità nella direzione di ulteriore semplificazione dell'adempimento.

Per tutti questi motivi terremo e invitiamo anche voi a tenere monitorati i media per restare allineati alle novità che potrebbero emergere.

Le azioni di Wolters Kluwer

In questo clima di incertezza interpretativa riteniamo comunque di potervi proporre una soluzione software che possa aiutarvi nell'adempiere ai nuovi obblighi informativi sui rapporti di lavoro.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla nuova normativa, verranno:

- Adequate le sette lettere di assunzione attualmente a vostra disposizione;
- Fornite sei nuove lettere di assunzione per altre tipologie di contratto;

con il seguente piano di rilascio:

Con la release 23.00.10, pianificata per il 29 novembre 2022, verranno adeguate le seguenti lettere di assunzione:

- Lettera assunzione Tempo indeterminato;
- Lettera assunzione Tempo indeterminato - Tempo parziale;
- Lettera assunzione Tempo determinato - Tempo parziale;
- Lettera assunzione Tempo determinato;
- Lettera assunzione Lavoratori a domicilio tempo indeterminato;
- Lettera assunzione Lavoratori a domicilio a tempo determinato;
- Lettera Assunzione Apprendistato professionalizzante;

Con la release 23.00.20, pianificata per il 13 dicembre 2022, verranno rilasciate le seguenti nuove lettere di assunzione:

- Lettera assunzione intermittenti tempo indeterminato - senza obbligo disponibilità;
- Lettera assunzione intermittenti tempo indeterminato - con obbligo disponibilità;
- Lettera assunzione intermittenti tempo determinato - senza obbligo disponibilità;
- Lettera assunzione intermittenti tempo determinato - con obbligo disponibilità;
- Lettera assunzione Colf tempo indeterminato;
- Lettera assunzione Colf tempo determinato.

Come già avviene per quelle attualmente in uso, tutte le lettere di assunzione saranno messe a disposizione di coloro che hanno il modulo del collocamento attivo.

Punti di attenzione per gestire i nuovi obblighi informativi sui rapporti di lavoro.

Si sottolineano i seguenti aspetti:

- Le nuove lettere e quelle adeguate alla nuova normativa conterranno una serie di informazioni che, a seconda della loro presenza o meno nella procedura, verranno compilate automaticamente oppure dovranno essere inserite da voi manualmente. In futuro verrà valutata la possibilità di aggiungere qualche nuova informazione nella procedura per automatizzare ulteriormente la compilazione delle lettere;
- Le lettere di assunzione proposte dalla procedura, rappresentando comunque un'attività consulenziale da parte dello studio ai propri clienti, potrebbero necessitare di adeguamenti da parte vostra qualora non rispecchiassero le vostre esigenze (ad esempio verrà riportato che l'azienda non utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio);
- Nella parte finale delle lettere si farà riferimento alla presenza dell'allegato "Informativa ai sensi delle disposizioni di cui al decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104" che fa parte integrante del contratto consegnato al lavoratore. In considerazione della specificità dei contenuti che dovrebbe contenere l'allegato e dell'incertezza interpretativa della norma, l'informativa dovrà essere da voi predisposta. A tal fine potrete avvalervi dei supporti a vostra disposizione come ad esempio:
 - La nuova area online "Norme e contratti collettivi – Archivio CNEL" messa a disposizione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (a cui la normativa fa esplicitamente riferimento);
 - Gli abbonati potranno attingere informazioni dalla banca dati lavoro di Wolters Kluwer (soluzione digitale One LAVORO);
- Le disposizioni del "Decreto Trasparenza" si applicano anche a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022 tenendo però presente che, in questo caso, il datore di lavoro deve comunicare le nuove informazioni aggiuntive (lettera) entro 60 giorni dalla richiesta scritta del lavoratore e quindi solo se il lavoratore presenta la domanda.

In considerazione del fatto che non siamo a conoscenza dei contenuti delle lettere di assunzione, a suo tempo consegnate, le lettere con le informazioni aggiuntive da consegnare a questi lavoratori dovranno essere da voi predisposte. Le informazioni in nostro possesso ci dicono che ad oggi queste richieste sono bassissime se non inesistenti in quanto i dipendenti non sono a conoscenza di questa possibilità.