*Roma,* 27 settembre 2022

*Uff.-Prot.n°* UL/AC/14141/439/F7/PE

*Oggetto*:  D.lgs. 104/2022 (“Decreto Trasparenza”). Circolare Min. Lavoro 19/2022.

ALLE ASSOCIAZIONI PROVINCIALI

ALLE UNIONI REGIONALI

**SOMMARIO:**

***Con circolare n. 19 del 20/9/2022 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito chiarimenti in merito alle novità introdotte dal d.lgs. 104/2022 (“Decreto Trasparenza”) in materia di rapporti di lavoro, con particolare riguardo agli obblighi informativi facenti carico al datore di lavoro nei confronti del lavoratore, da assolvere all’atto dell’instaurazione di un rapporto di lavoro, nonché alle prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro.***

**PRECEDENTI:**

***Circolari Federfarma prot. 12150/373 del 12/8/2022 e n. 12026/368 del 9/8/2022.***

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con [circolare n. 19 del 20 settembre 2022](https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/Circolare-19-del-20-09-22.pdf), ha fornito indicazioni in merito alle novità introdotte dal d.lgs. 104/2022 (“Decreto Trasparenza“, in circ. Federfarma n. 369/2022) in materia di rapporti di lavoro.

Nel rinviare alla lettura della circolare, se ne evidenziano i punti di maggior interesse.

Relativamente agli “**Obblighi informativi”** la circolare **p**remette che la **nuova normativa è volta a innalzare la tutela dei lavoratori mediante una dettagliata serie di informazioni che devono essere rese al lavoratore al momento dell’instaurazione del rapporto**, in maniera tale che quest’ultimo sia compiutamente informato dei diritti e doveri che ne conseguono, **nonché** **mediante la previsione di prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro**.

Allo scopo, viene ricordato che il datore di lavoro deve fornire al lavoratore le informazioni di base riferite ai singoli istituti di cui al nuovo art. 1 del d.lgs. 152/1997[[1]](#footnote-1) e che, per le informazioni di maggior dettaglio, è possibile rinviare al CCNL o ai documenti aziendali che devono essere consegnati o messi a disposizione del lavoratore secondo le prassi aziendali.

Il Ministero del Lavoro precisa che l’obbligo informativo non è assolto con un 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 di lavoro.

In merito agli specifici obblighi informativi, la circolare si sofferma su quelli concernenti i **“Congedi”, la “Retribuzione”,** l’**“Orario di lavoro programmato”,** la **“Previdenza e assistenza”**, nonché sugli **“Ulteriori obblighi informativi**” connessi all’utilizzo **di sistemi automatizzati** in grado, attraverso attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi, di generare decisioni che incidono sul rapporto di lavoro.

Inoltre, il Ministero si è occupato delle “**Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro**” precisando che **costituiscono norme inderogabili**, rispetto alle quali la contrattazione collettiva può introdurre solo disposizioni più favorevoli.

A proposito, particolare interesse riveste quanto indicato nella circolare in merito alla **durata massima del periodo di prova.**

A riguardo, il Ministero, dopo avere ricordato che la nuova normativa ha **determinato tale durata nel massimo di sei mesi,** che **nei contratti a termine è proporzionale** alla durata stessa del contratto e che in caso di rinnovo del contratto per lo svolgimento delle stesse mansioni il rapporto di lavoro **non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova**, precisa che **il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell’assenza**, richiamando - a titolo meramente esemplificativo - la sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori.

**Ciò risponde, secondo il Ministero del Lavoro, al principio di effettività del periodo di prova,** in forza del quale è stata riconosciuta valenza sospensiva dello stesso alla mancata prestazione lavorativa causata da malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, permessi, sciopero, sospensione dell’attività da parte del datore di lavoro.

Ulteriori questioni approfondite nella circolare in esame riguardano i limiti posti al datore di lavoro nel vietare al lavoratore di avere contemporaneamente altri rapporti di lavoro e nell’imporre attività lavorative senza predeterminazioni di orario.

Infine, in merito alla “**Formazione obbligatoria**” il Ministero, nel ricordare che la stessa deve essere garantita gratuitamente a tutti i lavoratori, precisa che deve essere considerata come orario di lavoro e, ove possibile, svolta durante lo stesso, a meno che non si tratti di formazione professionale e di formazione per ottenere o mantenere una qualifica professionale, salva diversa previsione di legge o di contratto individuale o collettivo.

Cordiali saluti.

IL SEGRETARIO IL PRESIDENTE

Dott. Roberto TOBIA Dott. Marco COSSOLO

*Questa circolare viene resa disponibile anche per le farmacie sul sito internet www.federfarma.it contemporaneamente all’inoltro tramite e-mail alle organizzazioni territoriali.*

1. Art. 1, d.lgs. 152/97: *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.* [↑](#footnote-ref-1)