

SINTESI DELLA NUOVA NORMATIVA D.Lgs. n. 104/2022 decreto trasparenzaentrato in vigore il 13 agosto us (informativa ai lavoratori)

Con l'introduzione del D.Lgs. n. 104/2022, il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire al lavoratore tutte le informazioni principali relative al rapporto di lavoro, ordinariamente esplicitate nella "dichiarazione di assunzione".

Le modifiche apportate al D.Lgs. n. 152/1997 dal decreto Trasparenza ([D.Lgs. n. 104/2022](#)), attuativo della Direttiva UE 2019/1152 circa l'obbligo dei datori di lavoro dell'UE di assicurare condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, si sono notevolmente ampliate le notizie e le informazioni che devono essere fornite ai lavoratori da datori di lavoro e committenti.

Sul tema è intervenuto L'Ispettorato Nazionale del Lavoro che ha adottato la [Circolare n. 4 del 10 agosto 2022](#) che semplifica in parte gli adempimenti aziendali e fornisce a datori di lavoro e committenti alcuni elementi di analisi utili a semplificare l'attuazione della nuova normativa.

Lavoratori interessati

Le informazioni obbligatorie introdotte dal D.Lgs. n. 104/2022 circa gli elementi essenziali del rapporto di lavoro e le condizioni in cui si espletano le prestazioni lavorative, nonché in merito alle tutele spettanti ai lavoratori, devono essere rese ai seguenti lavoratori (art. 1, commi 1-3):

- lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o a tempo parziale;
- lavoratori agricoli assunti con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o a tempo parziale;
- lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, salva la disciplina speciale;
- lavoratori domestici (ad eccezione degli artt. 10 e 11 del D.Lgs. n. 104/2022);
- lavoratori occupati con tipologie di contratto individuale "non standard":
 - a) contratto di lavoro somministrato
 - b) contratto di lavoro intermittente
 - c) contratto di collaborazione continuativa etero-organizzata (art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015)
 - d) contratto di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409, n. 3, cod. proc. civ.)
 - e) contratto di prestazione occasionale "PrestO" (art. 54-bis, decreto-legge n. 50/2017, convertito dalla legge n. 96/2017);
- ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001;
- ai lavoratori dipendenti degli enti pubblici economici.

Gli obblighi informativi non si applicano, invece, ai (art. 1, comma 4, D.Lgs. n. 104/2022):

- lavoratori con rapporto di lavoro autonomo occasionale, d'opera o professionale (Titolo III, Libro V, Cod. civ., artt. 2222 ss);
- lavoratori sportivi con rapporto di lavoro autonomo non in forma di collaborazione coordinata e continuativa (artt. 25 ss, D.Lgs. n. 36/2021);
- lavoratori subordinati con lavoro minimo (titolari di rapporti di lavoro con tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un

periodo di riferimento di 4 settimane consecutive; “ai fini della esclusione, i requisiti della predeterminatezza ed effettività devono entrambi concorrere”, Circolare INL n. 4/2022);

- lavoratori autonomi con rapporto di agenzia o di rappresentanza commerciale;
- familiari lavoratori che collaborano nell'impresa del familiare titolare della stessa.

Informazioni obbligatorie

Per effetto dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, aumentano gli oneri informativi che incombono sul datore di lavoro, che è tenuto a fornire ai lavoratori le seguenti informazioni:

- a) identità delle parti, compresa quella dei co-datori in caso di codatorialità;
- b) luogo di lavoro, se manca un luogo fisso o predominante, informazione sulla circostanza che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- c) sede o domicilio del datore di lavoro;
- d) inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro assegnato;
- e) data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di contratti a tempo determinato la durata prevista;
- g) identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena nota (per i lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione di lavoro);
- h) durata del periodo di prova (se previsto);
- i) diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista);
- l) durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore in alternativa, se ciò non può essere indicato, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- m) procedura, forma e termini del preavviso per il recesso, del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) importo iniziale della retribuzione o comunque del compenso, relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, eventuali condizioni per i cambiamenti di turno (se il contratto prevede un'organizzazione dell'orario in tutto o in gran parte prevedibile);
- p) variabilità della programmazione del lavoro, ammontare 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; periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia pattuito e consentito dalla tipologia contrattuale, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico (se il rapporto di lavoro non prevede un orario normale di lavoro programmato, perché caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente non prevedibili);
- q) contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- r) enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi obbligatori e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;

s) elementi richiesti dall'art. 1-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 152/1997 qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati e precisamente:

- aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi;
- scopi e finalità dei sistemi;
- logica e funzionamento dei sistemi;
- categorie di dati e parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, eventuali processi di correzione e nominativo del responsabile del sistema di gestione della qualità;
- livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e metriche utilizzate per misurare i relativi parametri, nonché impatti potenzialmente discriminatori delle metriche utilizzate.

Modalità di informazione

Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal D.Lgs. n. 104/2022 in formato cartaceo oppure in modalità elettronica o telematica ("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", Circolare INL n. 4/2022).

In ogni caso le informazioni devono essere conservate e rese accessibili al lavoratore a cura del datore di lavoro che deve conservare la prova dell'avvenuta trasmissione o ricezione per cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro (art. 3 del D.Lgs. n. 104/2022).

Gli obblighi di informazione possono essere assolti mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, in via alternativa (art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022):

- a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto, della lettera di assunzione o della dichiarazione di assunzione;
- b) della copia della comunicazione preventiva obbligatoria telematica di instaurazione del rapporto di lavoro (art. 9-bis, D.L. n. 510/1996, convertito dalla legge n. 608/1996).

Per le informazioni non contenute nel documento consegnato al lavoratore, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicarle per iscritto entro 7 giorni dall'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa; peraltro, le informazioni indicate alle *lettere g), i), l), m), q) e r)* dell'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro (art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 152/1997).

Se il rapporto di lavoro viene a cessare prima di un mese dall'inizio, il datore di lavoro, al momento della cessazione del rapporto, deve consegnare al lavoratore una dichiarazione scritta contenente tutte le informazioni non ancora fornite (art. 1, comma 4, D.Lgs. n. 152/1997).

Con riferimento ai contratti di collaborazione continuativa etero-organizzata, di collaborazione coordinata e continuativa e di prestazione occasionale "PrestO" il committente è tenuto agli obblighi informativi, nei limiti della compatibilità (art. 1, comma 5, D.Lgs. n. 152/1997).

Banca dati ministeriale accessibile

In base all'art. 1, comma 6, D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha l'obbligo - immediatamente in vigore, senza alcun periodo transitorio - di mettere a disposizione e rendere materialmente e concretamente accessibili in ogni momento a datori di lavoro, committenti e lavoratori la generalità delle disposizioni normative di legge e di quelle contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro relative alle informazioni che devono essere obbligatoriamente comunicate dai datori di lavoro. Tali informazioni devono essere disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero.

Quanto alle pubbliche amministrazioni le stesse informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Dichiarazione di assunzione semplificata

Si è giustamente segnalato da parte del nostro [Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro](#) come il D.Lgs. n. 104/2022 rappresenti un ostacolo problematico alla gestione ordinaria dei rapporti di lavoro in azienda e come l'integrale immediata vigenza del testo normativo (che amplia i contenuti della Direttiva come segnalato in precedenza) rappresenti un'azione fortemente contraddittoria sia rispetto agli obblighi imposti dall'Unione europea di abbattimento degli oneri burocratici a carico di imprese e professionisti, sia per il mancato riferimento ai processi di semplificazione e digitalizzazione euro unitari, sia rispetto alla pianificazione del PNRR relativa alla transizione digitale.

D'altra parte, nella Circolare n. 4/2022 l'INL ha reso possibile, facoltizzandolo, il rinvio ai contratti collettivi nazionali di lavoro, nello spirito della Direttiva UE ("la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale").

Modello: fac-simile

Su tale presupposto, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 6, D.Lgs. n. 152/1997 circa la diffusione gratuita dei contenuti informativi richiesti dal D.Lgs. n. 104/2022 da parte del Ministero del Lavoro, si è cercato di realizzare un modello di contratto individuale, lettera di assunzione o dichiarazione di assunzione che possa stare su un solo foglio. Precisamente su una pagina nel fac-simile proposto che ovviamente necessita di essere compilato con i dati relativi al singolo rapporto di lavoro.

Questo modello semplificato - rispetto ad altri che circolano sul web e nelle riviste specializzate, anche autorevolmente elaborati, attentamente predisposti e prudentemente proposti - ha il vantaggio di essere pensato per blocchi e costruito con una sintassi operativa che aziende e professionisti largamente utilizzano nei vari processi gestionali.

I contenuti richiesti sono minimi, ma in tutto coerenti con gli obblighi introdotti dal D.Lgs. n. 104/2022, così come interpretato dalla Circolare INL n. 4/2022, nonché dell'ulteriore obbligo sancito dall'art. 96, comma 1, disp. att. Codice civile secondo cui "l'imprenditore deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto".

Il modello proposto riguarda l'ipotesi di una assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tempo pieno, esso tuttavia può agevolmente essere adattato alle

single tipologie contrattuali destinatarie degli obblighi informativi, stanti le caratteristiche strutturali con le quali è stato pensato e costruito.

Così, a mero titolo di esempio, nel caso delle agenzie di somministrazione oltre alla identità delle parti andrà inserita l'identità delle imprese utilizzatrici, mentre nel caso di una codatorialità in rete dovrà essere indicata l'identità di tutti i codatori.

Senza sminuire le differenti soluzioni da altri avanzate nei primi dieci giorni di operatività della norma - come quella di chi preferisce stipulare il contratto individuale di lavoro in modo autonomo rispetto alla nota informativa - con la nostra proposta si eliminano i rischi di una ingessatura e di una cristallizzazione dei dati mediante rinvio per il dettaglio normativo alla contrattazione collettiva di settore, che consente un automatico aggiornamento dei contenuti dell'informativa nel rispetto della norma (art. 3 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022: "il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo").

Circa l'orario di lavoro, considerata la facoltà riconosciuta dalla legge al datore di lavoro di variare gli orari si è espressamente indicata la riserva di poterlo modificare al verificarsi di diverse esigenze tecniche ed organizzative.

Di seguito si allega FAC – Simile contratto di assunzione.

CONTRATTO DI ASSUNZIONE CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO PIENO

In conformità alle norme vigenti, le parti sottoscrivono il presente contratto di lavoro con le informazioni di cui al D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, e all'art. 96 disp. att. Cod. civ.

1) IDENTITÀ DELLE PARTI

L'impresa denominata codice fiscale in persona del suo titolare/legale rappresentante di seguito "datore di lavoro" ed il/la sig./sig.ra codice fiscale di seguito "lavoratore".

2) LUOGO DI LAVORO

La sede di lavoro è fissata in (....) in Via n. Il lavoratore si impegna a prestare l'attività lavorativa su tutto il territorio nazionale secondo le esigenze dell'impresa.

3) SEDE / DOMICILIO DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha la propria sede legale/domicilio in (....) Via n.

4) CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO E PARTI CHE LO HANNO SOTTOSCRITTO

Al rapporto di lavoro viene applicato il seguente:

o contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle seguenti parti OO.SS.: - - e, di seguito anche CCNL o

CCNL applicato.

o contratto collettivo aziendale sottoscritto dalle seguenti parti OO.SS.: -
..... - e.....,

5) INQUADRAMENTO LIVELLO E QUALIFICA IN BASE AL CCNL APPLICATO

Il lavoratore sarà inquadrato nella categoria legale di con il livello con la qualifica di e mansioni di, secondo le previsioni del CCNL applicato.

6) DATA DI INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro avrà inizio dal giorno/...../.....

7) TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro si svolgerà con contratto di lavoro dipendente subordinato standard con orario di lavoro:

x a tempo pieno per n. 40 ore settimanali

x a tempo indeterminato

o a tempo determinato con scadenza Il lavoratore viene informato circa il fatto che, il possesso dei requisiti previsti dall'art. 10 del D.Lgs. n. 104/2022, consentirà allo stesso di poter chiedere il riconoscimento di una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile. Resta fermo, altresì, il diritto di precedenza in presenza delle condizioni di cui all'art. 24 D.Lgs. n. 81/2015.

8) DURATA DEL PERIODO DI PROVA

o TEMPO INDETERMINATO Il periodo di prova come contrattualmente previsto avrà la durata di n.

o TEMPO DETERMINATO Il periodo di prova viene stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego ed avrà la durata di n.

o gg. di effettivo lavoro o gg. di calendario, decorrenti dalla data di inizio del rapporto. Durante tale periodo ognuna delle parti potrà recedere in qualsiasi momento dal contratto senza alcun obbligo di preavviso. Si applicano le tutele previste dall'art. 7, D.Lgs. n. 104/2022. In caso di malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori il periodo di prova sarà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

9) DIRITTO ALLA FORMAZIONE

Il lavoratore:

o avrà diritto, entro 60 giorni dalla data d'inizio del rapporto, a ricevere la formazione obbligatoria in materia di sicurezza da determinarsi in forma specifica sul tipo di rischio al netto di eventuali ore, documentate da attestati formativi, validi anche per il nuovo rapporto di lavoro, per corsi frequentati in precedenza da parte del lavoratore.

o avrà inoltre diritto alla formazione prevista dal CCNL applicato cui si fa rinvio.

o non avrà diritto ulteriore formazione da parte del datore di lavoro.

In ogni caso, la formazione svolta, secondo quanto previsto dall'art. 11 D.Lgs. n. 104/2022, verrà considerata orario di lavoro.

10) DURATA DI FERIE E ALTRI CONGEDI RETRIBUITI

Il lavoratore avrà diritto di fruire del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti previsti dalle normative e dal CCNL applicato cui si fa espresso rinvio. Le disposizioni normative oltre a quelle contrattuali collettive sono disponibili a tutti gratuitamente, secondo le modalità riportate nell' art. 16 del presente contratto.

11) PROCEDURA, FORMA E TERMINI DEL PREAVVISO

La comunicazione di preavviso, in caso di recesso da parte del lavoratore, dovrà essere effettuata al Ministero del Lavoro, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica (art. 26, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151). Per disciplina di dettaglio, modalità e durata, si rinvia al CCNL applicato vigente al momento del recesso.

12) IMPORTO INIZIALE DELLA RETRIBUZIONE, ELEMENTI COSTITUTIVI, PERIODI E MODALITÀ DI PAGAMENTO

La retribuzione lorda mensile, nonché gli elementi accessori, è quella attualmente prevista per il livello o categoria indicata dal C.C.N.L. applicato vigente alla data di assunzione, che viene di seguito indicata e sarà corrisposta per n. mensilità:

- €. Retribuzione Base - €. Contingenza

- €. ALTRO

per una retribuzione mensile lorda complessiva totale di €.

o La retribuzione sarà integrata, se presenti, dagli elementi del contratto collettivo regionale/provinciale/aziendale nelle seguenti misure €.

Le retribuzioni nette saranno corrisposte entro il giorno del mese successivo allo svolgimento della prestazione e verranno accreditate sul conto corrente identificato dall'Iban che il lavoratore fornirà al datore di lavoro o comunque in forma tracciabile.

13) PROGRAMMAZIONE ORARIO NORMALE DI LAVORO, CONDIZIONI PER STRAORDINARIO E RELATIVO TRATTAMENTO, MECCANISMI DI CAMBIO TURNO

L'orario di lavoro viene previsto con programmazione riferita ad un orario a tempo pieno pari a n. 40 ore settimanali da distribuirsi in tutti i giorni della settimana con almeno un giorno di riposo settimanale, possibilmente coincidente con la domenica.

Le ore di lavoro settimanale, saranno normalmente svolte nelle fasce orarie distribuite su 6 giorni, ma che potranno essere ripartite su 5 giorni (c.d. settimana corta) nel rispetto delle previsioni del CCNL applicato o dal datore di lavoro previa comunicazione o trattativa. Gli orari svolti dovranno in ogni caso consentire il rispetto delle fasce di riposo minimo giornaliero di almeno 11 ore consecutive ogni 24 e non potrà essere diminuito da accordi tra le parti. Esclusivamente al fine di una determinazione iniziale si comunica che lo svolgimento dell'attività lavorativa avrà la seguente durata:

dalle alle dalle alle

giorni dal al

Riposo

Resta fermo che il datore di lavoro si riserva di modificare la ripartizione del normale orario di lavoro nelle fasce orarie e giorni di riferimento, al verificarsi di nuove esigenze tecniche o organizzative.

Al lavoratore potrà essere richiesto lo svolgimento di lavoro straordinario secondo le modalità ed entro il limite massimo indicati nel CCNL applicato. La prestazione sarà in tal caso compensata con le maggiorazioni previste nel CCNL applicato cui si fa espresso rinvio.

o Il datore di lavoro non adotta in azienda il sistema di turnazione

o Il datore di lavoro adotta in azienda il sistema di turnazione

Essendo prevista un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile, e adottando il sistema di turnazione, gli eventuali cambiamenti di turno saranno comunicati dal datore di lavoro e regolati nei limiti e nel rispetto delle procedure indicate nel CCNL applicato, cui si fa espresso rinvio, con il preavviso ivi previsto.

14) ENTI CHE RICEVONO I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI O ALTRE FORME DI PROTEZIONE SOCIALE FORNITA DAL DATORE DI LAVORO

L'Istituto e gli enti ai quali il datore di lavoro verserà i contributi previdenziali ed assicurativi, anche in forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore sono i seguenti:

o INPS: contributi previdenziali a tutela di malattia, maternità/paternità, pensione ed altro.

o INAIL: premi assicurativi a tutela di infortuni e malattie professionali

o Fondo CCNL assistenza sanitaria integrativa.

o Welfare aziendale

15) UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO

Il datore di lavoro non utilizzerà sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Laddove il datore di lavoro dovesse, in futuro utilizzarli, adempirà agli ulteriori obblighi informativi legalmente previsti.

16) RINVIO ALLA DISCIPLINA DI DETTAGLIO DEI SINGOLI ISTITUTI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto, con particolare riferimento al dettaglio delle informazioni previste dall'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, si fa espresso rinvio agli specifici contenuti del CCNL applicato, in virtù della semplificazione regolamentare consentita dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con Circolare n. 4 del 10 agosto 2022. Fermo restando che con la consegna del presente contratto individuale di lavoro il lavoratore viene già informato sui principali contenuti dei medesimi istituti contrattuali, la relativa disciplina di dettaglio è comunicata attraverso il rinvio al CCNL applicato.

Il datore di lavoro, al fine di adottare un efficace sistema di informazione dettagliata e di tempestivo aggiornamento delle norme di legge e contrattuali collettive nazionali nell'interesse del lavoratore che sia gratuito, trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, comunica di adottare come prassi aziendale l'utilizzo da parte dei lavoratori del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'art. 1, comma 6, del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022.

o Si fa inoltre rinvio alle ulteriori informative contenute nella documentazione aziendale che il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto relative a e che il lavoratore dichiara di aver ricevuto in copia con la sottoscrizione del presente contratto. ,/...../.....

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

n.b. fonti: decreti, circolari e testate professionali Quaderni Ipsoa e sole24

Rosario Alescio