



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351

Mail labour@labourconsulting.com

Pec labourconsulting@legalmail.it

Web www.labourconsulting.com

**Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 10 agosto 2022.

Oggetto: novità per i datori di lavoro – decreto trasparenza e decreto aiuti bis.

Spett.li Clienti,

negli ultimi giorni, purtroppo a ridosso delle ferie, sono stati emanati alcuni decreti con importanti novità sulla gestione del personale. Oltre a quanto abbiamo anticipato con la ns. NL 45 (sostegno alle genitorialità, misure per la conciliazione vita lavoro e congedi parentali), troveranno efficacia a brevissimo altre due disposizioni di grande impatto. Ci riferiamo al:

- **decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. “trasparenza”), in vigore a partire da sabato 13 agosto prossimo;**
- **decreto legge 9 agosto 2022, n. 115 (c.d. “Aiuti-bis”) - varato dal Governo il 4 agosto 2022 e pubblicato, con modifiche, sulla GU Serie Generale n.185 del 09-08-2022 – vigente dal 10.8.2022.**

Trasparenza nei contratti di lavoro. Indubbiamente poco adatto al periodo agostano, approda sulla GU Serie Generale n.176 del 29-07-2022 il D.lgs 104 del 27.6.2022 che introduce nuove regole sulla trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro subordinato. Pur con la levata di scudi dei Consulenti del Lavoro e dei Commercialisti (che hanno chiesto di congelarne gli effetti e di poter aprire un tavolo di confronto sui contenuti), il 13 agosto, con effetto dal 1.8.2022, entreranno in vigore nuovi e pesanti adempimenti per i professionisti ed gestori delle risorse umane. Sarà infatti obbligatorio inserire nei nuovi format dei contratti di assunzione, una molteplicità di dati, senza poter rinviare al testo del CCNL applicato dal datore di lavoro.

Le nuove informazioni, troveranno applicazione ai seguenti contratti di lavoro:

1. contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
2. contratto di lavoro somministrato;
3. contratto di lavoro intermittente;
4. rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente;
5. contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
6. contratto di prestazione occasionale
7. i lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
8. lavoratori domestici.
- 9.

Sono invece esclusi dall'applicazione del decreto:

1. i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36;

2. i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive;
3. i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
4. i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi;
5. i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero.

Davvero ridondanti le informazioni da replicare nel contratto (in formato cartaceo oppure elettronico). L'obbligo di informazione può essere assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, del contratto individuale di lavoro o della copia della comunicazione telematica di instaurazione del rapporto di lavoro. Peccato che le informazioni obbligatorie e non presenti nella comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (c.d. Unilav telematico), andranno comunque integrate entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni su CCNL, enti previdenziali, formazione, ferie e preavviso potranno invece essere fornite al lavoratore entro trenta giorni dall'inizio della prestazione lavorativa. Insomma altri adempimenti da scadenzare (per questo si consiglia di inserire da subito le informazioni disponibili).

Oltre ai dati già normalmente presenti nelle lettere di assunzione (identità del datore e co-datori, luogo di lavoro, sede o domicilio del datore di lavoro, inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore, data inizio del rapporto di lavoro, durata del periodo di prova, tipologia di rapporto di lavoro – termine, apprendistato, ecc. – retribuzione lorda, identità delle imprese utilizzatrici per i rapporti in somministrazione) diventano obbligatori:

1. durata del congedo per ferie e permessi nonché modalità e regole di fruizione;
2. procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso dal rapporto;
3. importo iniziale della retribuzione / compenso e relativi elementi costitutivi e modalità pagamento;
4. programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione (nonché condizioni per i cambiamenti di turno e ove le prestazioni siano variabili, altri elementi sulla gestione di detta variabilità);
5. il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
6. 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.

Per i lavoratori distaccati all'estero il datore dovrà informarlo circa il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista, la valuta di pagamento e la retribuzione – anche in natura, riconosciute nonché le eventuali indennità assegnate per il distacco, le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco. Ma in caso di distacco superiore a 4 settimane, il datore comunica qualsiasi modifica degli elementi generali del rapporto di lavoro

Altre novità:

(Art. 7) durata massima del periodo di prova. Premesso che, a parere di chi scrive, il riferimento da rispettare sarà quello del CCNL applicato, è importante sottolineare alcune novità.

La durata massima non può essere superiore a sei mesi e, **nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito** (noi riteniamo dai Ccnl) **in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego e non potrà essere ripetuto** in caso di rinnovo.

Infine, ma il principio era già consolidato, in caso di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

(Art. 8) Cumulo di impieghi. Fatto salvo l'obbligo previsto dall'articolo 2105 c.c. (obbligo di fedeltà) il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata o penalizzarlo. Ciò salvo che, il secondo impiego crei un pregiudizio per la salute e la sicurezza (compresi i riposi ex lege) o vi sia la necessità di garantire un servizio pubblico (es. farmacie).

(art. 9 e 10) Prevedibilità minima del lavoro e Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili. Altre importanti novità, che andranno recepite nei Ccnl, riguardano le modalità di comunicazione preventiva e gestione flessibile di turni ed orari di lavoro nonché la possibilità per i lavoratori non in prova, di poter chiedere, se disponibile, una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili.

(Art. 11) Formazione obbligatoria. Ulteriore principio consolidato, in particolare per contratti a causa mista, è quello legato alla formazione c.d. obbligatoria per legge o contratto che il D.Lgs 104 riprende.

Vigenza delle nuove disposizioni: Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022 (previa richiesta scritta dei lavoratori) e dal 13.8 per tutti i nuovi assunti. Rimarrebbero esclusi, si immagina per mera dimenticanza, gli assunti dal 1 al 12.8.

Sanzioni

In caso di denuncia, da parte del lavoratore, del mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi previsti dal decreto legislativo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro applica la sanzione amministrativa pecuniaria che va da **250 a 1.500 € per ogni lavoratore interessato**.

Il nuovo decreto è un “dedalo” di informazioni che appesantiranno il lavoro dei professionisti e degli uffici delle risorse umane senza centrare appieno l'obiettivo prefissato e circa il quale, anche i Consulenti del lavoro chiedono modifiche e il rinvio. Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha infatti indirizzato **ben tre lettere**, a firma della Presidente Marina Calderone, al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Andrea Orlando, per chiedere la revisione immediata del decreto Trasparenza, a partire dalla data di entrata in vigore del provvedimento.

Sarà cura dello studio, pur chiuso per ferie dal 12.8 al 26.8.2022, valutare e gestire eventuali assunzioni successive il 13.8, nel rispetto degli adempimenti richiesti.

Decreto legge 115/2022 - Aiuti-bis. Le novità del decreto aiuti bis sono varie e per gli effetti andranno in gran parte attese le circolari applicative. Tuttavia, tra quelle di interesse per la gestione dei lavoratori, troviamo innanzitutto il taglio del cuneo fiscale per redditi medio bassi (sino a 35.000 € lo 0,8% di riduzione dell'aliquota contributiva a carico del lavoratore verrà ulteriormente ridotta del 1,2% dal mese di luglio a dicembre 2022).

Seguono poi l'estensione del bonus da 200 € da riconoscere, nel mese di ottobre, ai lavoratori sinora rimasti esclusi (in quanto interessati da eventi coperti solo figurativamente dall'INPS e rientrati al lavoro ed in forza a luglio 2022 – si attenderà circolare Inps) e l'innalzamento del tetto dei fringe benefit esenti a 600 € (dai 516,46 € preannunciati dal Governo). Misura di welfare quest'ultima, “ripescata” da esperienze simili già occorse durante la pandemia ed ora però, utilizzabile anche per pagare le bollette di acqua, luce e gas (si immagina previa presentazione al datore delle copie delle bollette pagate). Con questa ulteriore estensione dei benefits esenti, considerando i 200 € dei buoni carburante di cui all'art. 2 del decreto legge 21 marzo 2022, n. 21 convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 51, la soglia di esenzione per il solo 2022 viene portata a 800,00 €.

Altre misure riguardano l'anticipo della rivalutazione delle pensioni all'ultimo trimestre 2022, la proroga dello sconto sulle accise dei carburanti, misure per fronteggiare l'emergenza idrica e crediti d'imposta per le imprese, il bonus da 200 € esteso anche agli autonomi, ecc.

E' rimasta invece esclusa la preannunciata ed attesa proroga dello smart working per i lavoratori fragili e per i genitori di under 14 (che il Ministro Orlando ha preannunciato verrà inserita, previa verifica delle coperture finanziarie, in fase di conversione in legge). Dal 31.7 questi lavoratori rimarranno quindi “scoperti” da questa forma di protezione, dovendo gestire direttamente con i datori, eventuali proroghe.

Negoziazione assistita. Altra novità importante in arrivo è rappresentata dalla riforma del processo civile appena varato dal Governo. Lo schema di decreto legislativo dà corso alla possibilità di utilizzare la negoziazione assistita nelle controversie di lavoro parificandone l'esito agli accordi conclusi al termine delle cosiddette conciliazioni tombali. Le parti, pur libere di scegliere anche le procedure conciliative “tradizionali” cioè in sede sindacale, ispettorati del lavoro e commissioni di certificazione) potranno attraverso la negoziazione assistita raggiungere un accordo “inoppugnabile”.

La norma precisa che ciascuna parte dovrà essere assistita da un **consulente del lavoro** o da un avvocato. Si tratta di figure professionali che sono state scelte dal legislatore in quanto già normalmente “gestori” degli accordi conciliativi nelle sedi protette.

Torneremo su questo tema dopo aver analizzato il testo definitivo del decreto.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.