



DECRETO TRASPARENZA - DATORE DI LAVORO: OBBLIGHI DI INFORMAZIONE CONDIZIONI APPLICABILI AL RAPPORTO DI LAVORO - FORMAT OPERAI E IMPIEGATI

Posted on 29 Settembre 2022



Category: [Lavoro e relazione industriale](#)

Tags: [datore di lavoro](#), [decreto trasparenza](#),
[obblighi di informazione](#)

Come noto, a seguito all'entrata in vigore del **Decreto Legislativo n. 104/2022** (c.d. Decreto trasparenza) (vedi [note tecniche](#) di approfondimento di ANCE e Confindustria), **vigente dal 13 agosto 2022**, sono stati ampliati gli obblighi di informazione che il datore di lavoro è tenuto ad assolvere in merito alle condizioni applicabili al rapporto di lavoro, disciplinati dal decreto legislativo n. 152/1997, di cui alleghiamo note Tecniche predisposte da ANCE e Confindustria Nazionale

Alla luce delle nuove disposizioni normative Ance, in collaborazioni con Confindustria, ha predisposto un [format di informativa](#), distinto per operai e impiegati, all'interno del quale sono indicate le disposizioni del CCNL che contengono le informazioni aggiuntive previste dal nuovo art. 1 del decreto legislativo n. 152/1997.

I format aggiornati, in seguito a un ulteriore confronto con Confindustria, riportano inoltre le voci "*Trattamento in caso di malattia*" e "*Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale*", nella sezione "Enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale".

I suddetti format vanno allegati alle lettere di assunzione dei lavoratori, contestualmente alla consegna o alla messa a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale del CCNL (comprensivo dei relativi Accordi di rinnovo), nonché del Contratto integrativo territoriale applicato, come su indicazione dell'INL resa con [circolare n. 4/2022](#).

Si ricorda che il nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 non fa più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato.

Tuttavia l'INL ha chiarito che, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1, la relativa disciplina di dettaglio può essere comunicata tramite il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali nel caso in cui quest'ultimi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

In ordine alle modalità di comunicazione delle informazioni (art. 3 D.Lgs. n. 104/2022) l'INL ha elencato a titolo meramente esemplificativo le seguenti comunicazioni in formato elettronico: 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.

L'ispettorato ha inoltre ricordato che le suddette informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore e che il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni.

L'INL ha poi specificato che, dal momento che la disposizione sulla durata della conservazione della

prova della trasmissione o della ricezione delle informazioni è priva di un diretto presidio sanzionatorio, in caso di inadempimento di tali obblighi troveranno applicazione le sanzioni previste nel novellato art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003.

Indicazioni sono fornite anche in ordine a:

- termini per la consegna delle informazioni
- trattamento sanzionatorio
- variazioni degli elementi informativi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2, che non derivano direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo
- disposizioni transitorie

