

LE INFORMAZIONI DA FORNIRE AL LAVORATORE

ai sensi del D. Lgs n. 104/2022 che introduce un nuovo art. 1 del D. Lgs. N. 152/1997

Prima dell'inizio dell'attività lavorativa	Entro 7 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa	Entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa
<p>Il contratto individuale di lavoro redatto per iscritto <i>(all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro)</i> Punto a) art. 1 comma 2 D.lgs. n.152/1997</p>	<p>L'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori nei contratti di rete Punto a) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>	<p>Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota Punto g) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>
<p>La copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro <i>(all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro)</i> Punto 2) art. 1 comma 2 D.lgs. n.152/1997</p>	<p>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 Punto b) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>	<p>Il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista. Punto i) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>
<p>Qualora le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati al lavoratore vanno fornite e seguenti informazioni prima dell'inizio dell'attività lavorativa:</p> <p>a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;</p> <p>b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;</p> <p>c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;</p> <p>d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;</p> <p>e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;</p> <p>f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse. Art. 1- bis D.lgs. n.152/1997</p> <p>NOTA: siamo in attesa di ulteriori chiarimenti e indicazioni da parte del Garante privacy e dell'Istituto Nazionale del Lavoro</p>	<p>La sede o domicilio del datore di lavoro Punto c) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>	<p>La durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato l'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi Punto l) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>
	<p>L'inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro Punto d) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>	<p>La procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore Punto m) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>
	<p>La data di inizio del rapporto di lavoro Punto e) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>	<p>Il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto Punto q) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>
	<p>La tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso Punto f) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>	<p>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 Punto r) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>
	<p>La durata del periodo di prova, se previsto Punto h) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>	
	<p>L'importo iniziale della retribuzione o, comunque, il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento Punto n) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>	
	<p>La programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile Punto o) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>	
<p>Se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte 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 Punto p) art. 1 comma 1 D.lgs. n.152/1997</p>		
<p>NB – ai sensi dell'art. 1 comma 4 D.lgs. n.152/1997, in caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine in un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.</p>		

LE INFORMAZIONI DA FORNIRE AL LAVORATORE

ai sensi del D. Lgs n. 104/2022 che introduce un nuovo art. 2 del D. Lgs. N. 152/1997

Prestazioni di lavoro all'estero	
DISTACCO	MISSIONE
<p>Il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le seguenti ulteriori informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none">a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.	<p>Al lavoratore che è inviato in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d).</p>