



Circ. n. 378

ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE - "FEDERICO II"- APRICENA
Prot. 0008064 del 28/08/2023
I (Uscita)

Al DSGA
All' A.A. Area Personale
Agli Assistenti Amministrativi
Atti
Albo on line
Amministrazione trasparente
Al Sito Web -area circolari e
regolamenti

OGGETTO: disposizione nuovi obblighi di informazione dei lavoratori ai sensi del D.Lgs. 104/2022 e socializzazione modulistica

Il Dirigente Scolastico

In riferimento all'oggetto, come già socializzato nell' a.s. 2022/2023 e in vista del nuovo anno scolastico,

RICORDA

al personale amministrativo, le norme in merito ai nuovi obblighi di informazione dei lavoratori e socializza la dovuta modulistica

DISPONE

La corretta applicazione di quanto di seguito riportato, nel rispetto perentorio dei termini, attraverso l'utilizzo della modulistica allegata, che dovrà essere compilata e consegnata, su carta intestata.

Quadro Normativo:

Premessa

Il D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. (22G00113) è entrato in vigore il 13 agosto 2022 e si applica a tutti i contratti di lavoro presso datori di lavoro pubblici e privati.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro interpreta in maniera ampia le modalità di comunicazione delle informazioni sul punto da parte del datore di lavoro, riprendendo la direttiva europea: "Secondo quanto stabilito dall'art. 3 del D. Lgs. n. 104/2022 il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico."

Per agevolare l'assolvimento dei nuovi adempimenti, la circolare dell'I.N.L. fornisce la possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato "elettronico" (ad es. 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 ecc.) avendo cura, tuttavia, di specificare che “le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro”.

La mancata consegna del contratto di lavoro, oltre ad essere autonomamente sanzionata, espone alla contestazione della mancata informazione. Per le violazioni la sanzione amministrativa pecuniaria prevista è da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato. La disposizione circa la durata della conservazione della prova della trasmissione o della ricezione delle informazioni dovute ai lavoratori è priva di una specifica sanzione dato che, in caso di inosservanza, i relativi obblighi saranno da ritenersi omessi e troveranno applicazione le predette sanzioni.

Indicazioni operative

Le informazioni che sono obbligatorie fornire ai lavoratori sono più ampie di quelle presenti nei contratti prodotti da SIDI per cui, in attesa di adeguamento del Sistema, è indispensabile integrarle in modalità cartacea o digitale.

La prova dell'avvenuto adempimento deve essere conservata per 5 anni.

Informazioni che si devono comunicare:

Di seguito si riportano le informazioni che si è tenuti a comunicare al lavoratore.

Molte di esse sono già presenti nel contratto individuale che deve necessariamente essere **consegnato al lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa.**

Alla luce di ciò, al netto di quanto già presente in detto contratto, le informazioni da fornire sono le seguenti:

1. **ENTRO 7 GIORNI DALLA STIPULA DEL CONTRATTO DI LAVORO (modello A allegato alla presente):**

- a. 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 ;
- b. la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c. la durata del periodo di prova, se previsto;
- d. con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- e. 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 (prestare attenzione ai docenti che vengono utilizzati sul potenziamento come supporto didattico pomeridiano);
- f. 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 una serie di parametri, normalmente non presenti nella scuola



2. ENTRO 30 GIORNI DALLA STIPULA DEL CONTRATTO DI LAVORO (modello B allegato alla presente) :

- a. il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- b. 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;
- c. la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- d. il contratto collettivo, anche d'istituto, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto, indicazione area sito web;
- e. 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.

I Lavoratori con contratti di lavoro stipulati in data antecedente all'entrata in vigore della legge (13 agosto 2022) hanno diritto a ricevere le informazioni solo su loro richiesta, entro 60 giorni dalla stessa mentre i Lavoratori con contratti di lavoro stipulati in data successiva all'entrata in vigore della legge (13 agosto 2022) devono ricevere le informazioni entro 7 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa, ovvero entro 30 giorni (vedi sopra)

Le informazioni devono essere fornite anche nel caso di lavori di prestazione occasionale, mentre sono esclusi i rapporti di lavoro autonomo e 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.

La presente è valevole come notifica agli interessati, con diritto di rivalsa in caso di sanzione amministrativa.

Si ringrazia per la collaborazione.



IL DIRIGENTE SCOLASTICO

PROF.SSA ALESSIA COLIO

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)