Studio BBM Associati

CONTRATTI DI LAVORO NUOVI OBBLIGHI INFORMATIVI

Parte 2

N. 163 | 12 Settembre 2022 | Paghe e lavoro

DMZ AGGIORNA N. 163 DEL 12 SETTEMBRE 2022

Continuiamo l'approfondimento, iniziato con il precedente DMZ Aggiorna, sui nuovi obblighi informativi che **dovranno essere indicati direttamente nella lettera d'assunzione,** ovvero, nel contratto di collaborazione coordinata continuativa.

In base alle nuove disposizioni normative, il datore di lavoro – e adesso anche il committente – dovrà comunicare per iscritto, in formato cartaceo oppure elettronico, gli "elementi essenziali del rapporto di lavoro":

- le informazioni tipiche del rapporto, come la tipologia contrattuale, il nome del datore, la sede di lavoro, la data di inizio e di fine (in caso di rapporto a tempo determinato);
- la retribuzione (composizione, modalità e scadenze di pagamento)
- il periodo di prova, se previsto;
- l'inquadramento del lavoratore (categoria, livello e qualifica o, in alternativa, la descrizione sommaria del lavoro);
- la programmazione dell'orario ordinario di lavoro (ma in caso di impossibilità, si dovranno fornire dati alternativi molto approfonditi).

L'elenco delle informazioni che devono essere date non si esaurisce con quanto sopra riportato. Infatti, se non fornite nel contratto di lavoro, il datore dovrà comunicare – entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa – anche:

- la durata delle ferie e la durata degli eventuali congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;

- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del preavvisoe la relativa procedura;
- gli Enti e gli Istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi;
- il contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto, e gli eventuali contratti collettivi di secondo livello (territoriali e/o aziendali) applicati al rapporto di lavoro.

In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data del suo inizio, al momento della cessazione del rapporto stesso, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto, al lavoratore deve essere consegnata una dichiarazione scritta contenente le informazioni sopra riportate.

Qualora non si adempia al nuovo obbligo è prevista **una sanzione amministrativa compresa tra 250 euro e 1.500** euro per ogni lavoratore.

Scarica il PDF originale

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/contratti-di-lavoro-nuovi-obblighi-informativi-seconda-parte/