Come già evidenziato nella nota relativa al c.d. Decreto “trasparenza” pubblicata sul sito associativo ([http://www.assistal.it/decreto-trasparenza-nuovi-obblighi-per-i-datori-di-lavoro/](https://urlsand.esvalabs.com/?u=http%3A%2F%2Fwww.assistal.it%2Fdecreto-trasparenza-nuovi-obblighi-per-i-datori-di-lavoro%2F&e=95c797b7&h=f2eb85c2&f=y&p=y)), Confindustria ha suggerito che l’adempimento degli obblighi informativi non avvenga con una vera e propria integrazione del contratto di lavoro, così come tradizionalmente formulato, bensì tramite un allegato “informativo”, attuativo dei nuovi obblighi informativi, che, pertanto, non farà parte, propriamente, del contratto di lavoro individuale.

Seguendo tale impostazione, si fornisce un primo format di documento informativo da poter allegare alle lettere di assunzione con gli specifici richiami alle disposizioni del CCNL per l’industria metalmeccanica e della installazione di impianti, che verrà opportunamente perfezionato non appena saranno pubblicate le indicazioni applicative da parte degli Enti competenti.

Pertanto, per gli assunti a decorrere dal 13 agosto 2022, è opportuno inserire nella lettera di assunzione una clausola che specifica il rinvio all’informativa allegata ai fini dell’assolvimento dell’obbligo di comunicazione delle informazioni relative al rapporto di lavoro, in applicazione del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. 104/2022.

Il Documento Informativo deve prevedere una serie di rinvii a specifiche clausole del contratto collettivo nazionale e al contratto aziendale (ove presente) che – quindi – devono essere rese agevolmente accessibili ai dipendenti mediante consegna della copia cartacea del CCNL e dell’eventuale accordo aziendale (reperibile anche nell’intranet dell’azienda).

Si ricorda che l’art. 1, Sezione Quarta, Titolo I del CCNL prevede, appunto, la consegna al lavoratore di una copia del CCNL (attualmente disponibile solo in formato cartaceo). Chiaramente, le informazioni che l’azienda deve comunicare al momento dell’assunzione previste nel medesimo articolo 1 devono intendersi integrate alla luce della nuova disciplina normativa.

Le informazioni debbono essere rese accessibili al lavoratore e la prova della trasmissione delle stesse e della loro ricezione deve essere conservata per un periodo non inferiore ai 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro. Per cui, i datori di lavoro che gestiscono in via cartacea le assunzioni, dovranno allegare il documento informativo alla lettera di assunzione e farlo firmare per ricevuta. Per i datori di lavoro che invece gestiscono il processo in maniera elettronica, è preferibile inviare una mail con ricevuta di recapito e di lettura.

Resta inteso che alcune informazioni obbligatorie sono di carattere individuale, pertanto, non essendo riportate all’interno del Documento informativo, dovranno essere indicate nella lettera di assunzione.

Il format di documento informativo è stato predisposto prendendo a riferimento i rapporti di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato full time, quindi, in caso di contratto di apprendistato o part-time, dovrà essere rivisto con le specifiche disposizioni del CCNL. Inoltre, il format dovrà essere integrato con le disposizioni regolamentari aziendali o della contrattazione collettiva di secondo livello applicate.

Tale documento rappresenta un mero strumento di ausilio da adattare in base allo specifico rapporto di lavoro.

**INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO AI SENSI** **DEL D.LGS. N. 152/1997**

**COME MODIFICATO DAL D.LGS. N. 104/2022**

Il presente documento informativo costituisce parte integrante della lettera di assunzione e viene fornito per l’assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. 104/2022.

Tali informazioni di seguito riportate, che seguono l’elenco in ordine alfabetico contenuto all’art. 4 del D.Lgs. 104/2022, sono soggette a modifiche in relazione all’evolversi della normativa di legge/contrattazione collettiva.

Le disposizioni del CCNL richiamate nell’informativa sono consultabili nella copia che le è consegnata (specificare le modalità di consultazione dell’eventuale accordo aziendale, ad es. intranet aziendale).

**A) IDENTITA’ DELLE PARTI**

L’informazione di cui alla presente lett. A) è espressamente indicata nella Sua lettera di assunzione a cui si rinvia.

**B) LUOGO DI LAVORO**

L’informazione di cui alla presente lett. B) è espressamente indicata nella Sua lettera di assunzione a cui si rinvia.

Per una completa informazione e descrizione della regolamentazione relativa alla trasferta ed ai trasferimenti è possibile fare riferimento agli **artt. 7 e 8, Sezione Quarta, Titolo I** del CCNL 5 febbraio 2021 per l’industria metalmeccanica e della installazione di impianti sottoscritto tra Assistal, Federmeccanica, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

**C) SEDE O DOMICILIO DEL DATORE DI LAVORO**

L’informazione di cui alla presente lett. C) è espressamente indicata nella Sua lettera di assunzione a cui si rinvia.

**D) INQUADRAMENTO, LIVELLO E QUALIFICA ATTRIBUITI AL LAVORATORE**

L’informazione di cui alla presente lett. D) è espressamente indicata nella Sua lettera di assunzione a cui si rinvia.

Per una completa informazione e descrizione della presente lett. D), è possibile fare altresì riferimento all’**articolo 1, Sezione Quarta, Titolo II** del CCNL 5 febbraio 2021 per l’industria metalmeccanica e della installazione di impianti sottoscritto tra Assistal, Federmeccanica, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

**E) DATA DI INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

L’informazione di cui alla presente lett. E) è espressamente indicata nella Sua lettera di assunzione a cui si rinvia.

**F) TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI LAVORO, PRECISANDO IN CASO DI RAPPORTI A TERMINE LA DURATA PREVISTA DELLO STESSO**

L’informazione di cui alla presente lett. F) è espressamente indicata nella Sua lettera di assunzione a cui si rinvia.

**H) DURATA DEL PERIODO DI PROVA**

L’informazione di cui alla presente lett. H), ove prevista, è espressamente indicata per iscritto nella Sua lettera di assunzione a cui si rinvia.

Per una completa informazione e descrizione della lett. H), è possibile fare riferimento al CCNL e, in particolare all’**articolo 2, Sezione Quarta, Titolo I**.

**I) DIRITTO A RICEVERE LA FORMAZIONE EROGATA DAL DATORE DI LAVORO**

L’Azienda fornisce al lavoratore la formazione obbligatoria prevista dalla legge e quella prevista obbligatoriamente dal contratto collettivo e dalle proprie procedure interne. In particolare, la formazione attiene a:

- salute e sicurezza ai sensi dell’art. 37 del Decreto Legislativo n. 81/2008;

- Formazione continua – art. 7, Sezione quarta, titolo VI – 24 ore minime nel triennio[[1]](#footnote-1).

- ecc…

L’azienda si riserva di coinvolgerla in ulteriori percorsi formativi sulla base delle esigenze aziendali che si realizzeranno in corso di rapporto.

**L) DURATA DEL CONGEDO PER FERIE, NONCHÉ DEGLI ALTRI CONGEDI RETRIBUITI CUI HA DIRITTO IL LAVORATORE [[2]](#footnote-2)**

Per una completa informazione e descrizione della presente lett. L), è possibile fare riferimento al CCNL 5 febbraio 2021 per l’industria metalmeccanica e della installazione di impianti ed in particolare alle seguenti regolamentazioni:

* Ferie(**articolo 10, Sezione quarta, Titolo III**)
* Assemblea (**articolo 1, Sezione Seconda**)
* Permessi per motivi sindacali e cariche elettive(**articolo 5, Sezione Seconda**)
* PAR – Permessi annui retribuiti(**articolo 5, Sezione quarta, Titolo III, Paragrafo Permessi annui retribuiti**)
* Infortunio sul lavoro e malattia professionale (**articolo 1, Sezione quarta, Titolo VI**)
* Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro (**articolo 2, Sezione quarta, Titolo VI**)
* Congedo matrimoniale (**articolo 3, Sezione quarta, Titolo VI**)
* Trattamento in caso di gravidanza e puerperio (**articolo 4, Sezione quarta, Titolo VI**)
* Congedi parentali (**articolo 5, Sezione quarta, Titolo VI**)[[3]](#footnote-3)
* Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo (**articolo 6, Sezione quarta, Titolo VI**)
* Formazione Continua (**articolo 7, Sezione quarta, Titolo VI**)
* Diritto allo studio (**articolo 8, Sezione quarta, Titolo VI**)
* Congedi per la formazione (**articolo 9, Sezione quarta, Titolo VI**)
* Permessi per eventi e cause particolari ed ex articolo 33, legge n. 104/1992 (**articolo 10, Sezione quarta, Titolo VI**)
* Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari (**articolo 11, Sezione quarta, Titolo VI**)
* Misure per le donne vittime di violenza di genere (**articolo 12, Sezione quarta, Titolo V**I)
* Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza (**articolo 13, Sezione quarta, Titolo V**I)

Le assenze e i permessi possono essere concordati tra azienda e lavoratore ai sensi della disciplina del CCNL di cui all’articolo 14 – Assenze e permessi - Sezione quarta, Titolo III.

**M) PROCEDURA, FORMA E I TERMINI DEL PREAVVISO IN CASO DI RECESSO DEL DATORE DI LAVORO O DEL LAVORATORE**

Per una completa informazione e descrizione della presente lett. M), è possibile fare riferimento al CCNL e, in particolare **all’articolo 1, Sezione Quarta, Titolo VIII.**

**N) IMPORTO INIZIALE DELLA RETRIBUZIONE O, COMUNQUE, IL COMPENSO E I RELATIVI ELEMENTI COSTITUTIVI, CON L’INDICAZIONE DEL PERIODO E DELLE MODALITÀ DI PAGAMENTO**

L’importo della Sua retribuzione ed i relativi elementi costitutivi sono espressamente indicati nella Sua lettera di assunzione a cui si rinvia.

La Sua retribuzione verrà pagata mensilmente entro il giorno …, mediante bonifico bancario.

**O) PROGRAMMAZIONE DELL’ORARIO NORMALE DI LAVORO ED EVENTUALI CONDIZIONI RELATIVE AL LAVORO STRAORDINARIO E ALLA SUA RETRIBUZIONE, NONCHÉ 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**

L’orario di lavoro, al quale dovrà attenersi, è articolato secondo quanto stabilito nella Sua lettera di assunzione a cui si rinvia.

Per una completa informazione e descrizione della presente lett. O), è possibile fare riferimento al CCNL e, in particolare agli articoli **5 e 7, Sezione Quarta, Titolo III**, anche per quanto attiene alle condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione ed alle condizioni relative ai cambiamenti di turno.

**Q) CONTRATTO COLLETTIVO, ANCHE AZIENDALE, APPLICATO AL RAPPORTO DI LAVORO, CON L’INDICAZIONE DELLE PARTI CHE LO HANNO SOTTOSCRITTO**

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento applicato al suo rapporto di lavoro è il CCNL 5 febbraio 2021 per l’industria metalmeccanica e della installazione di impianti sottoscritto tra Assistal, Federmeccanica, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

(specificare se si applicano anche accordi di secondo livello)

**R) ENTI ED 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**

Enti e istituti che ricevono contributi previdenziali e assicurativi versati dal datore di lavoro

L’azienda adempierà ai propri obblighi contributivi nei confronti dell’INAIL (Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro) ed INPS (Istituto nazionale previdenza sociale).

Forme di protezione di sicurezza sociale fornite dal datore di lavoro

L’azienda mette a disposizione dei lavoratori dipendenti:

- assistenza sanitaria integrativa del Fondo **métaSalute** previsto dall’**articolo 16, Sezione Quarta, Titolo IV del CCNL**

- previdenza complementare del Fondo pensione nazionale di categoria **Cometa** previsto dall’**articolo 15, Sezione Quarta, Titolo IV del CCNL.**

- assicurazione professionale ed extra-professionale ……………..

**S) SISTEMI DECISIONALI E DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI**

Da inserire solo nel caso in cui l’azienda usi sistemi decisionali e di monitoraggio rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell’incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell’assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l’adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Il/La sottoscritto/a COGNOME NOME, dichiara di aver preso visione della presente informativa quale allegato al contratto individuale di assunzione stipulato in data GG/MM/AAAA, di aver compreso ogni clausola indicata e di aver ricevuto copia del CCNL applicato al rapporto di lavoro (ed eventuali accordi aziendali)

Data e luogo Firma del lavoratore per ricevuta

1. In caso di contratto di lavoro di durata non inferiore a 9 mesi. [↑](#footnote-ref-1)
2. Questo punto è particolarmente controverso. Non è chiaro, infatti, se occorra indicare tutti i congedi retribuiti fruibili dal dipendente (compresi quelli di legge) oppure solo quelli previsti dal contratto collettivo. In attesa di chiarimenti applicativi, la soluzione che si è adottata nel presente format è la seconda. Non è chiaro, inoltre, cosa possa rientrare nella nozione di congedo retribuito (ad esempio comporto, aspettative, permessi annui retribuiti, permessi sindacali). Sono stati, pertanto, inseriti tutti i congedi ed i possibili periodi “non lavorati” retribuiti e non retribuiti previsti dal CCNL o a cui lo stesso fa riferimento. [↑](#footnote-ref-2)
3. L’articolo contrattuale sui congedi parentali deve essere aggiornato in base alla nuova disciplina dettata dal D.lgs. 105/2022 che prevede l’innalzamento a 11 mesi del congedo parentale fruibile qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore con affidamento esclusivo del figlio (vedi news del 5 agosto 2022). [↑](#footnote-ref-3)