



**FNOMCeO**

Federazione Nazionale degli Ordini  
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

COMUNICAZIONE N. 174

AI PRESIDENTI DEGLI OMCEO

AI PRESIDENTI DELLE CAM

AI PRESIDENTI DELLE CAO

**Oggetto: decreto legislativo 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 (Vigente al: 13-8-2022).**

**Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 19 del 20.9.2022.**

Cari Presidenti,

Si segnala per opportuna conoscenza che sulla Gazzetta Ufficiale n.176 del 29-7-2022 è stato pubblicato il decreto legislativo indicato in oggetto il quale **introduce nuovi obblighi informativi a carico del datore di lavoro nonché prescrizioni minime a tutela dei lavoratori**, ulteriormente illustrati nella circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.19 del 20.9.2022.

**In particolare, la nuova disciplina, che integra un adeguamento a regole e disposizioni di carattere comunitario, si applica a tutti i contratti di lavoro subordinato (determinato/indeterminato, part-time/full-time, intermittente e in somministrazione) e, per quanto compatibile, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e alle prestazioni occasionali anche già in essere alla data del 1° agosto 2022. In altri termini il Decreto Legislativo 104/2022 al fine di rendere maggiormente informati i lavoratori sulle loro condizioni contrattuali, integra gli obblighi di informazione esistenti in capo ai datori di lavoro al momento dell'assunzione con nuovi obblighi protesi a rendere più trasparenti le condizioni di impiego.**

**Si rileva che riguardo agli obblighi informativi** il datore di lavoro deve fornire al lavoratore per iscritto all'atto dell'assunzione, prima che inizi l'esecuzione della prestazione e, comunque, non oltre i 7 giorni successivi (salvo alcune eccezioni) le seguenti informazioni: 1) Indicazione delle parti, sede di lavoro, inquadramento, decorrenza e tipologia del rapporto, periodo di prova, trattamento economico e contrattazione collettiva applicata ecc.; 2) Durata delle ferie e dei congedi retribuiti, la procedura e i termini di preavviso in caso di recesso di una delle parti, la formazione (se prevista) e gli istituti previdenziali e assicurativi cui sono versati i contributi ecc.; 3) Informazioni connesse alle modalità organizzative della prestazione.

**Nei confronti dei lavoratori assunti prima del 1° Agosto 2022, su loro richiesta, entro il termine di 60 giorni, il datore di lavoro dovrà fornire tutte le informazioni previste dalla nuova norma e non comunicate all'origine o**

FNOMCeO Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri



**FNOMCeO**

Federazione Nazionale degli Ordini  
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

**nel corso del rapporto. Dopo il 13 agosto 2022 tutti i nuovi assunti dovranno ricevere le informazioni complete come previsto dal decreto in esame. Restano esclusi dai nuovi obblighi informativi i rapporti autonomi (come, ad esempio, quelli dei collaboratori degli studi professionali).**

Le lettere di assunzione o di integrazione riportanti tutte le informazioni previste dal Decreto legislativo 104/2022 devono essere conservate per non meno di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro. In assenza delle comunicazioni prescritte dall'obbligo legislativo, sono previste sanzioni amministrative pecuniarie da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

**Inoltre, riguardo alle prescrizioni minime relative ai rapporti di lavoro, in primo luogo, è fissato in 6 mesi il limite massimo del periodo di prova, fatte salve le ipotesi di durata inferiore previste dai contratti collettivi. La durata è prorogata automaticamente nel caso di infortunio, malattia, congedo di maternità e paternità obbligatori in misura corrispondente al periodo dell'assenza.**

Nei rapporti a termine il periodo di prova deve essere proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni assegnate al prestatore; in caso di rinnovo per l'espletamento dei medesimi compiti è espressamente preclusa la possibilità di inserire una nuova prova. **E' prevista la possibilità per il lavoratore di svolgere un altro lavoro al di fuori dell'orario stabilito nel suo contratto, fermo restando il rispetto dell'obbligo di fedeltà. Tale disposizione non è derogabile, salvo nel caso in cui: si possa verificare un pregiudizio per la salute e la sicurezza del dipendente; vi sia un conflitto d'interessi con l'attività principale; vi sia la necessità di garantire l'integrità di un servizio pubblico.** E' inoltre riconosciuto al lavoratore, che abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno 6 mesi e abbia concluso il periodo di prova, il diritto di richiedere, in forma scritta, al proprio datore un impiego con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, vale a dire con un orario di lavoro predeterminato che consenta al lavoratore una più agevole organizzazione della propria vita privata. Il datore deve rispondere entro un mese dalla richiesta. In caso di diniego il lavoratore può ripresentare l'istanza dopo ulteriori 6 mesi e, qualora la risposta sia sempre negativa, le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono fornirla oralmente. In materia di formazione è previsto che, qualora i datori di lavoro siano tenuti a erogare ai lavoratori la formazione necessaria per lo svolgimento dei loro compiti, questa debba avvenire gratuitamente e durante l'orario di lavoro e l'attività formativa andrà considerata come attività lavorativa.

In conclusione, al fine di consentire un esame più approfondito della materia si allegano i provvedimenti indicati in oggetto (All. n. 2).

Cordiali saluti

**IL PRESIDENTE**  
Filippo Anelli

All.n. 2

MF/CDL *Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005*  
FNOMCeO Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri