

13



QUADERNI UNSIIC

**Guida alle regole sulla trasparenza
dei contratti individuali di lavoro**

Giuseppe Mosa

QUADERNI



Guida alle regole sulla trasparenza dei contratti individuali di lavoro

Giuseppe Mosa*

*Avvocato - Consulente di imprese, organizzazioni sindacali ed enti pubblici

Sommario

Introduzione	4
1. L'ambito applicativo delle nuove regole sulla trasparenza nei contratti di lavoro ..	5
2. Il contenuto del contratto individuale di lavoro	6
3. Le modalità dell'informativa mediante rinvio alla contrattazione collettiva e alla regolamentazione aziendale	7
4. Il principio della prevedibilità minima dei contratti di lavoro	8
5. L'informativa sull'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati ...	8
6. I nuovi obblighi per le prestazioni di lavoro all'estero	10
7. Termini e modalità di comunicazione delle informazioni	11
8. Periodo di prova	12
9. Formazione obbligatoria	12
10. Il regime sanzionatorio e gli strumenti di tutela del lavoratore	13
11. Considerazioni conclusive.....	14

Introduzione

Il 19 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta il D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. *Decreto Trasparenza*), con il quale il legislatore italiano ha disposto l'adeguamento degli obblighi di informativa in capo a datori di lavoro e committenti agli *standard europei*.

Il provvedimento entrato in vigore dal 13 agosto 2022, in particolare, recepisce la Direttiva (UE) 1152 del 2019 che fissa i **contenuti minimi dei contratti** e le **regole semplificate sulle modalità di accesso alle informazioni per i lavoratori** al fine di garantire, appunto, maggiore trasparenza.

Il Decreto Trasparenza, nella pratica, integra e modifica la disciplina in merito all'accessibilità delle informazioni nella redazione dei contratti di lavoro del Decreto Legislativo n. 152 del 1997.

Purtroppo, il legislatore italiano non si è avvalso dell'importante semplificazione offerta dalla Direttiva all'art. 4, paragrafo 3, laddove testualmente si prevede che *“le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da g) a l) e lettera o), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti”*.

Nel pregevole intento di supplire a tale mancanza, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha adottato la **Circolare n. 4 del 10 agosto 2022** che semplifica in parte gli adempimenti aziendali e fornisce a datori di lavoro e committenti alcuni elementi di analisi utili a non leggere la nuova normativa in modo ossessivamente imbrigliante.

Il presente contributo, facendo proprio questo spirito, intende offrire agli operatori (aziende, professionisti) una soluzione semplificatoria, che si ritiene possa rispettare integralmente il dettato normativo, senza vincolare alla stesura di documenti lunghi e complessi per occupare con rapporto di lavoro subordinato o autonomo i lavoratori in azienda.

1. L'ambito applicativo delle nuove regole sulla trasparenza nei contratti di lavoro

In via preliminare occorre individuare l'ambito applicativo delle nuove regole. Sul punto l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha chiarito che il decreto Trasparenza trova applicazione per i seguenti rapporti contrattuali:

- a) contratto di lavoro subordinato, incluso quello agricolo (come era già previsto dal Decreto Legislativo n. 152 del 1997 che il nuovo Decreto Trasparenza va a modificare);
- b) contratto di lavoro somministrato;
- c) collaborazioni etero-organizzate di cui all'articolo 2, comma 1, del Decreto Legislativo n. 81 del 2015;
- d) contratto di lavoro intermittente;
- e) collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, n. 3, Codice di Procedura Civile;
- f) contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del Decreto-legge n. 50 del 2017, convertito dalla Legge n. 96 del 2017;
- g) rapporti di lavoro marittimo e della pesca, domestico e con le Pubbliche Amministrazioni.

Restano esclusi dai nuovi obblighi informativi i rapporti con un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive.

La Circolare INL del 10 agosto 2022, n. 4 chiarisce, tuttavia, che rientrano nella tutela i rapporti che, nonostante la previsione contrattuale, **abbiano comunque superato le 3 ore settimanali**.

In tal caso, le tutele trovano applicazione a partire dal primo giorno lavorativo della settimana che determina il superamento della media.

Allo stesso modo, la medesima regola vale quando il tempo di lavoro effettivo pari o inferiore alla media delle tre ore non sia stato predeterminato contrattualmente. Lo stesso Decreto precisa che *“l'esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro”*.

2. Il contenuto del contratto individuale di lavoro

La Circolare 10 agosto 2022, n. 4 chiarisce come e quanto sia stato ampliato con il nuovo decreto il corredo informativo da rendere al lavoratore.

In particolare, ai sensi dell'art.1 del D.lgs. n. 152 del 1997 come novellato il contratto individuale di lavoro dovrà indicare:

- a) l'identità delle parti compresa – e questa è una novità – quella degli eventuali co-datori;
- b) 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;
- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine – e questa è un'altra novità – la durata prevista dello stesso;
- g) **nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota** (anche questa è una novità introdotto dal Decreto Trasparenza);
- h) la durata del periodo di prova, se previsto;
- i) **il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista.** (anche questa è una specifica del Decreto Trasparenza);
- j) la durata del congedo per ferie, nonché, in base al nuovo Decreto, 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;
- k) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore. Prima bisognava specificare solo i termini;
- l) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- m) **la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione** (si tratta del nuovo **principio di prevedibilità minima della**

programmazione del lavoro introdotto solo ora con il recente Decreto Trasparenza).

- n) **il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto** (anche questa è una novità del Decreto Trasparenza);
- o) 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;
- p) gli elementi aggiuntivi sulle modalità di esecuzione della prestazione nel caso esse siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

3. Le modalità dell'informativa mediante rinvio alla contrattazione collettiva e alla regolamentazione aziendale.

Va osservato come il decreto Trasparenza non faccia più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato.

Tuttavia, l'Ispettorato del Lavoro evidenzia che con la consegna del contratto individuale di lavoro o la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro sono già forniti i principali contenuti quali l'orario di lavoro, l'importo della retribuzione o ancora le mensilità previste.

E dunque ragionevole ritenere che sia possibile per le aziende comunicare la disciplina di dettaglio anche mediante il rinvio al CCNL applicato o ad altri documenti aziendali, da consegnare fisicamente al lavoratore o mettere a disposizione in azienda.

A ben vedere, conscio dell'imprudenza del legislatore nostrano in fase conversione della Direttiva (UE) 1152 del 2019 e dell'inopportuna scelta di non prevedere una espressa clausola di rinvio alla contrattazione collettiva ed aziendale, l'INL inteso far salva la consuetudine dei datori di lavoro di rinviare ad altra documentazione i dettagli del rapporto di lavoro per non rendere troppo oneroso l'espletamento dell'obbligo informativo.

4. Il principio della prevedibilità minima dei contratti di lavoro

La disciplina contenuta nel D.lgs. 104 del 2022 ha inciso profondamente anche sui **tempi** e le **modalità di esecuzione** del lavoro.

Come si è accennato nel paragrafo 3, Il Decreto Trasparenza, in particolare, ha introdotto il **principio della prevedibilità minima dei contratti di lavoro**, in base al quale va specificatamente indicato nel contratto **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.

Viceversa, se il rapporto di lavoro è caratterizzato da **modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili**, non sussistendo un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro dovrà informare il lavoratore circa:

- a) 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;
- b) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- c) 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.

5. L'informativa sull'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

Il provvedimento legislativo in commento ha introdotto anche ulteriori obblighi informativi in capo alle aziende che utilizzano **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati**.

Il decreto non chiarisce cosa sia un "*sistema decisionale e di monitoraggio automatizzato*" e di fronte a una materia in continua evoluzione, non è chiaro perchè il legislatore italiano abbia voluto introdurre un obbligo per i datori di lavoro poco definito e non richiesto dalla normativa europea.

Il processo decisionale automatizzato è quello strumento che consente di **prendere decisioni impiegando mezzi tecnologici** (es. macchinari o algoritmi) **con o senza l'intervento umano** e che sia in grado di influenzare o modificare l'esito del processo.

Nello specifico il decreto trasparenza ha aggiunto al D.lgs 152/1997 un nuovo art. 1-bis del, a mente del quale il datore di lavoro dovrà: *“informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni 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”*.

Si fa quindi riferimento all'utilizzo di questi strumenti dalla fase di *recruiting*, fino alla gestione del rapporto di lavoro e alla sua cessazione.

Lo scopo di tale previsione sembrerebbe quello di evitare *“asimmetrie informative”*, laddove committenti o datori di lavoro trattino i dati personali dei dipendenti mediante processi automatizzati al fine di esercitare attività di coordinamento e gestione del rapporto di lavoro.

Ciò, va oltre quanto già previsto dall'art. 22 del GDPR rispetto al diritto di non essere sottoposto a decisioni basate unicamente su un trattamento automatizzato, prevedendo delle eccezioni e il diritto dell'individuo di ottenere l'intervento umano da parte del titolare, di esprimere la propria opinione e di contrastare la decisione.

Quindi sembrerebbe che il Decreto Trasparenza faccia rientrare nel perimetro dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati anche quelli che supportano le scelte aziendali, il che apre la porta ad una quantità enorme di strumenti perchè quasi ogni azienda, ad esempio, ha un sistema di valutazione dei propri dipendenti sulla base di alcuni parametri.

La norma, inoltre, stabilisce la possibilità per il lavoratore di:

- a) accedere ai dati, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali;
- b) richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di informativa precisati dal Decreto, sui quali il datore di lavoro o il committente **sono tenuti a rispondere per iscritto entro 30 giorni**. Le informazioni e i dati devono essere comunicati in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico.

6. I nuovi obblighi per le prestazioni di lavoro all'estero.

Il nuovo Decreto ha anche rafforzato gli obblighi informativi nel caso di prestazioni di lavoro all'estero, come nel caso di **distacco transnazionale** o **missione** per un periodo superiore a 4 settimane consecutive all'estero.

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, nonché le seguenti ulteriori informazioni:

- 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) 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.

Nel caso dei lavoratori inviati in missione in un altro Stato membro o in un Paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro, nonché:

- h) l'identità delle parti, compresa quella dei co-datori;
- i) 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;
- j) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- k) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro.

7. Termini e modalità di comunicazione delle informazioni

Il decreto Trasparenza all'art. 3 prevede che il datore di lavoro è tenuto a comunicare a ciascun lavoratore, in modo chiaro e trasparente, le informazioni previste dallo stesso in formato cartaceo oppure elettronico.

La comunicazione elettronica può essere inviata tramite e-mail personale comunicata dal lavoratore, e-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro o sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore.

Il datore di lavoro però deve aver cura di specificare che le informazioni devono essere conservate e rese accessibili al lavoratore.

Il datore di lavoro ne deve conservare la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

L'Ispettorato del lavoro chiarisce i termini entro i quali il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni relative al contratto. Il datore di lavoro o committente è sempre e comunque tenuto a consegnare al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- a) il contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
- b) copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Tuttavia, le informazioni, eventualmente non contenute nel contratto o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, **devono in ogni caso fornire per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa.**

In caso di modifiche alle condizioni di lavoro, il datore di lavoro e il committente pubblico e privato devono comunicare per iscritto al lavoratore, **entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica**, qualsiasi variazione degli elementi che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

8. Periodo di prova

La novella legislativa in commento ha inciso anche sull'istituto disciplinato dall'art. 2096 c.c. dell'**assunzione in prova del prestatore di lavoratore**, nella prassi aziendale meglio noto come periodo di prova stando ad indicare il **lasso di tempo previsto da qualsiasi tipologia di contratto di lavoro che consente alle parti di valutare la convenienza del rapporto**.

Il provvedimento in esame, in particolare, prevede che **la durata massima del periodo di prova non può eccedere i 6 mesi: ovviamente, restano valide e previsioni contrattuali che prevedono periodi inferiori**.

Nei contratti a tempo determinato, il periodo di prova ha una durata proporzionale correlata anche alle mansioni da svolgere: qui, a mio avviso, sarà necessario un intervento della contrattazione collettiva che, in relazione alle singole mansioni ed alla durata del rapporto, dovrà definire i tempi nel caso in cui, appunto, venga apposto il patto di prova.

Il Legislatore delegato chiarisce, inoltre, che in caso di rinnovo tra le parti di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

Ciò vale soltanto per i datori di lavoro privati, atteso che per quelli pubblici continua ad applicarsi l'art. 17 del DPR n. 487/1994.

9. Formazione obbligatoria

L'art. 11 stabilisce che, qualora il datore sia obbligato in forza di legge, contratto collettivo od individuale ad **erogare formazione obbligatoria**, questa va garantita, gratuitamente, al personale ed è considerata orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.

Tale obbligo non riguarda la formazione necessaria al dipendente per mantenere o rinnovare una qualifica professionale, a meno che ciò non sia dettato da norme legali o contrattuali.

Restano fermi gli obblighi derivanti dal rispetto degli articoli 36 e 37 del Dlgs. 81/2008 sulla informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori.

10. Il regime sanzionatorio e gli strumenti di tutela del lavoratore

L'INL specifica che quando il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi informativi, compiuti i necessari accertamenti, si applica la sanzione prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato dalla violazione.

Rispetto a tali violazioni trova applicazione anche la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del Decreto Legislativo n. 124 del 2004 e che le stesse violazioni si realizzano allo scadere dei termini previsti (7 giorni o un mese) in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

Caso particolare è la violazione delle disposizioni relative agli obblighi informativi in merito all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Tale violazione è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro per ciascun mese di riferimento ed è soggetta a diffida.

La sanzione va quindi applicata per ciascun mese in cui il lavoratore svolga la propria attività in violazione degli obblighi informativi in esame da parte del datore di lavoro o del committente. In questo caso è una sanzione "*per fasce*" cosicché, ferma restando la sua applicazione per ciascun mese di riferimento, ci sono delle specificità:

- a) se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro;
- b) nel caso che la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione va da 1.000 a 5.000 euro;
- c) se la comunicazione delle medesime informazioni e dati non viene effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali. Ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in loro assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, trova applicazione una sanzione amministrativa pecuniaria, anch'essa diffidabile, da 400 a 1.500 euro per ciascun mese in cui si verifica l'omissione.

Non è ammesso il pagamento in misura ridotta e pertanto, neanche si può evitare la procedura di diffida.

Infine, i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro è cessato, che ritengano siano stati violati i diritti previsti dal decreto in esame ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa e salvo

specifiche procedure previste dalla contrattazione collettiva, potranno esperire il tentativo di conciliazione presso gli uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, o ricorrere ai collegi di conciliazione ed arbitrato oppure alle camere arbitrali previste dall'art. 31, comma 12, della L. n. 183/2010. E' previsto il **divieto di licenziamento e di trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal decreto in esame.**

I lavoratori licenziati o destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti dal datore di lavoro o dal committente possono fare espressa richiesta dei motivi delle misure adottate, essendo il datore di lavoro o il committente tenuti a fornire, per iscritto, tali motivi entro sette giorni.

Qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione del divieto di licenziamento e di trattamenti pregiudizievoli, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti **non siano riconducibili all'esercizio dei diritti previsti dal decreto in esame.**

11. Considerazioni conclusive

Deve essere osservato come il D.lgs. n. 104/2022 rappresenti per molti versi un ostacolo problematico alla gestione ordinaria dei rapporti di lavoro in azienda e come l'integrale immediata vigenza del testo normativo (che amplia i contenuti della Direttiva come segnalato nell'introduzione) rappresenti un'azione fortemente contraddittoria sia rispetto agli obblighi imposti dall'Unione europea di abbattimento degli oneri burocratici a carico di imprese e professionisti, sia per il mancato riferimento ai processi di semplificazione e digitalizzazione euro unitari, sia rispetto alla pianificazione del PNRR relativa alla transizione digitale.

D'altra parte, nella Circolare n. 4/2022 l'INL ha reso possibile, facoltizzandolo, il rinvio ai contratti collettivi nazionali di lavoro, nello spirito della Direttiva UE la quale prevede espressamente che *"la disciplina di dettaglio [del rapporto di lavoro] potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano*

contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale”.

Sulla base di tali presupposti, il nostro ufficio legale ha realizzato dei modelli di contratto individuale/lettera di assunzione/dichiarazione di assunzione che possa stare su un solo foglio in tutto e per tutto coerente con gli obblighi introdotti dal D.Lgs. n. 104/2022, così come interpretato dalla Circolare INL n. 4/2022, nonché dell’ulteriore obbligo sancito dall’art. 96, comma 1, disp. att. Codice civile secondo cui *“l’imprenditore deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell’assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto”.*

Le aziende in regola con l’iscrizione sindacale potranno contattare l’ufficio legale all’indirizzo e-mail: giuseppe.mosa@studiolegalemosa.it.