



11 AGOSTO 2022

In questo numero trattiamo:

- **Decreto Trasparenza: novità e nuovi obblighi per i datori di lavoro**
- **Domande di lavoro tratte da informazioni rese dai quotidiani locali: Poste Italiane: offerte di lavoro come portalettere - Conserve Italia: offerte di lavoro in produzione e logistica - Azienda metalmeccanica**
- **Concorsi pubblici per Ferrara e provincia**

Decreto Trasparenza

A decorrere dal 13 agosto 2022 sarà in vigore il Decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104 con cui il legislatore italiano darà piena attuazione alla Direttiva europea n. 2019/1152.

Il decreto 104/2022 consentirà ai lavoratori italiani di avere, a partire dall'instaurazione del rapporto di lavoro più informazioni circa le caratteristiche del loro reclutamento.

Sarà bene conoscerle per poterle esigere anche perché potranno rappresentare, in caso di contenzioso, un utile riferimento per rivendicare in modo efficace la restituzione di diritti negati. Detto ciò è utile sottolineare come anche questa decretazione continui ad inserirsi nel solco dell'adattabilità al mercato del lavoro e non al superamento dei suoi effetti. Permane infatti irrisolta in tutta Europa la contraddizione esistente tra l'affermazione di principi ispirati all'equità in tema di lavoro e la tendenza a introdurre nei sistemi economici e produttivi sempre più flessibilità.

La precarietà del lavoro continua pertanto ad affliggere milioni di persone mentre è contemporaneamente causa strutturale del declino dell'economia. L'Italia è il paese meno capace di generare lavoro e quando lo crea è: discontinuo, precario, atipico, poco pagato e senza protezioni. Sul piano continentale e ancora più in ambito nazionale occorrerebbe da subito intervenire in maniera decisiva per cambiare il modello di crescita, rilanciando il ruolo dello stato e delle forze sindacali. All'orizzonte si vede ben poco e per quanto ci riguarda l'unico modo per misurarsi con questa "irrisolta contraddizione" rimane quella di costruire più ampi percorsi di rappresentanza e di organizzazione politica e sindacale.

Di seguito abbiamo prodotto una sintesi delle nuove disposizioni per favorirne la comprensione e l'acquisizione.

In cosa consiste il nuovo dettato normativo?

Introduce nuovi obblighi per i datori di lavoro pubblici e privati allo scopo di rendere più trasparente e prevedibile la condizione contrattuale.

Quale sarà l'ambito di applicazione?

L'ambito sarà molto esteso e comprenderà sia i contratti di lavoro subordinato (indeterminato e determinato) compresi i contratti di somministrazione e quelli intermittenti, sia i rapporti di collaborazione in ogni loro accezione.

Saranno viceversa esclusi i rapporti di lavoro autonomo (ad esempio contratti d'opera), i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale ed alcuni specifici profili contrattuali come ad esempio: i rapporti di lavoro del personale giudiziario, i rapporti di lavoro dei dipendenti delle P.A: in servizio all'estero, i rapporti di collaborazione prestati dal proprio coniuge, dai parenti e dagli affini.

Quali sono i lavoratori a cui i datori di lavoro debbono destinare le comunicazioni previste?

Gli obblighi riguardano i nuovi assunti ma anche, a richiesta degli interessati, coloro che sono stati assunti entro il 1° agosto 2022.

Elenco sintetico delle informazioni richieste all'atto dell'instaurazione per i nuovi assunti e ed eventualmente da integrare per i già assunti:

- 1) identità delle parti
- 2) luogo ove si svolge la prestazione
- 3) sede o domicilio del datore
- 4) inquadramento, livello e qualifica assegnata al lavoratore
- 5) data di inizio del rapporto
- 6) tipologia contrattuale proposta
- 7) identità dell'impresa utilizzatrice per i lavoratori con contratto di somministrazione
- 8) durata e periodo di prova
- 9) diritto a ricevere la formazione
- 10) durata di ferie e permessi e dei congedi retribuiti
- 11) procedura, forma e termini del periodo di preavviso con richiamo alle previsioni contrattuali e alle dimissioni
- 12) importo iniziale della retribuzione con la specifica indicazione dei periodi e delle modalità di pagamento
- 13) programmazione dell'orario normale di lavoro, dello straordinario, dei cambi turno qualora sia prevista una organizzazione dell'orario prevedibile
- 14) qualora la programmazione non fosse prevedibile, deve essere indicata la variabilità, l'ammontare del minimo garantito, la retribuzione eccedente le ore garantite, le ore e i giorni in cui il lavoratore è tenuto all'obbligo delle prestazioni, il periodo minimo di preavviso e l'eventuale termine entro il quale il datore di lavoro può annullare l'incarico
- 15) il CCNL o quello aziendale applicato, con l'indicazione di chi lo ha sottoscritto
- 16) la indicazione dei fondi di categoria

Tutte queste informazioni quando vanno garantite?

Il datore di lavoro assolve all'obbligo con la consegna del contratto di lavoro redatto per iscritto

In caso non si rinviengano nel contratto, il datore di lavoro ha l'onere di portarli a conoscenza entro 7 giorni o 30 dall'inizio della prestazione per specifici campi informativi.

Nel caso il contratto si estingue prima di un mese le informazioni vanno comunque rese all'interessato all'atto della cessazione del rapporto.

Il lavoratore ha il diritto di accedere ai dati che lo riguardano, anche per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali

Quali sono le ulteriori novità presenti nella nuova decretazione?

L'art. 7 afferma che il periodo di prova non può nella durata massima eccedere i 6 mesi: ovviamente restano valide le previsioni che fanno registrare periodi inferiori.

Nei contratti a tempo determinato, il periodo di prova ha una durata proporzionale correlata alle mansioni. In caso di rinnovo di un contratto per lo svolgimento delle medesime mansioni, il rapporto non è assoggettato ad un nuovo periodo di prova.

Tutto ciò vale per i datori di lavoro privati.

L'art. 8 afferma che il datore di lavoro non può impedire ai propri dipendenti di svolgere altra attività lavorativa.

Vale da ora quanto già previsto in caso di rapporti a tempo parziale.

Tuttavia è ben rammentare che il dipendente è tenuto agli obblighi di fedeltà e a non pregiudicare il proprio stato di salute e sicurezza (rispettando tempi di riposo, le 11 ore di stacco tra le prestazioni, il riposo settimanale, le 48 ore settimanali complessive)

L'art. 10 stabilisce il diritto del lavoratore di chiedere, trascorsi 6 mesi o superato il periodo di prova, al datore di lavoro (ma anche al committente) una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, qualora possibili.

La domanda va posta per iscritto e se respinta il datore di lavoro ha un mese per fornire motivate giustificazioni.

L'istanza può essere ripresentata, trascorsi altri 6 mesi.

Questa norma vale per tutti ad esclusione del lavoro domestico, del lavoro Pubblico, dei lavoratori marittimi e della pesca.

L'art 13 e 14 proteggono i lavoratori dalle possibili azioni ritorsive adottate nei loro riguardi, vietando al datore di lavoro e al committente di recedere dal contratto nei riguardi dei lavoratori che abbiano esercitato i diritti previsti dal D.l.vo 104 ed anche dal novellato Decreto 152/1997 oggi riformato. Questa norma vale per tutti ed anche quindi per le collaborazioni coordinate e continuative o per quelle occasionali.

La novità, rispetto al quadro generale è rappresentata dall'inversione dell'onere della prova che è quindi a carico del datore di lavoro.

In caso di licenziamento ritorsivo o di recesso del committente è la parte datoriale e non il lavoratore a doverne provare l'insussistenza

Domande di lavoro tratte da informazioni rese dai quotidiani locali: Poste Italiane: offerte di lavoro come portalettere - Conserve Italia: offerte di lavoro in produzione e logistica

Poste Italiane

Apprendiamo dal sito di Poste Italiane che sono aperte le candidature per Portalettere, con data di pubblicazione annuncio 01/08/2022 e data di scadenza per la presentazione 28/08/2022.

Requisiti: diploma di scuola media superiore; patente di guida in corso di validità idonea per la guida dei mezzi aziendali;

Non sono richieste conoscenze specialistiche.

Tipologia contratto: Contratto a Tempo Determinato in relazione alle specifiche esigenze aziendali sia in termini numerici che di durata.

Sede di Lavoro: Italia - La Regione/Le Province di assegnazione saranno individuate in base alle esigenze aziendali. Si potrà indicare una sola area territoriale di preferenza ed essere coinvolto nel processo di selezione in relazione alle specifiche esigenze aziendali.

SOL CGIL Ferrara

Solo i candidati che saranno individuati per i correnti fabbisogni riceveranno, entro la settimana successiva a quella di scadenza dell'annuncio, una mail all'indirizzo di posta elettronica (verificando anche nella cartella spam) che indicherà in fase di adesione al presente annuncio dalla Società Giunti OS

“info.giuntitesting@giuntipsy.com” incaricata da Poste Italiane per la somministrazione del test di selezione (ragionamento logico) e conterrà l'indirizzo internet a cui collegarsi per effettuare il test e tutte le spiegazioni necessarie per il suo svolgimento. Eventuali richieste di chiarimenti sulla selezione non dovranno essere inviate alla Società Giunti OS ma esclusivamente all'indirizzo evidenziato nel testo della mail.

Coloro che supereranno la prima fase di selezione (test attitudinale), potranno essere contattati da Poste Italiane per il completamento del processo di selezione che prevede sia la prova d'idoneità alla guida del motomezzo (che sarà effettuata su un motomezzo 125 cc a pieno carico di posta) sia un colloquio.

Il superamento della prova moto è condizione essenziale senza la quale non potrà aver luogo l'assunzione. Sarà necessario presentare idonea documentazione che attesta il titolo di studio nel momento della prima convocazione presso la sede di Poste Italiane.

Conservas Italia assume 70 stagionali per la frutta

Apprendiamo dalla stampa locale che si cercano persone per lo stabilimento di Pomposa. Per completare l'organico della forza lavoro Conservas Italia è alla ricerca di 70 stagionali che possano andare a coprire quelle posizioni ancora scoperte tra gli operai addetti alle linee carrellisti. I lavoratori vengono inquadrati con contratto a tempo determinato legato alla durata della campagna. Il lavoro è organizzato in turni a ciclo continuo e per fare richiesta occorre essere maggiorenni. Candidature con CV da portare in stabilimento o da inviare a selezione@ccci.it e inserendo nell'oggetto “Campagna 2022 Pomposa”.



Selezioni per graduatorie

- **Clara SPA - Bando di selezione pubblica per la formazione di una graduatoria per assunzioni di personale a tempo pieno nel profilo professionale di “Autista PaP” – livello 3°b del CCNL dei Servizi Ambientali Utilitalia - Scadenza 26/08/2022**

Fonte: Centro per l'Impiego di Ferrara

Per scaricare il bando e la domanda di partecipazione il link è il seguente:

<https://www.agenzialavoro.emr.it/ferrara/servizi/per-le-persone/informazioni-e-suggerimenti-per-la-ricerca-di-lavoro/concorsi-pubblici-territorio-ferrarese>