



A tutte le Aziende Clienti

DECRETO TRASPARENZA (D.lgs. 104/2022) NOVITÀ IN MATERIA DI INFORMAZIONI AI LAVORATORI

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022, il D.Lgs n. 104 del 27 giugno 2022 (c.d. Decreto Trasparenza), in vigore dal 13 agosto 2022.

L'obiettivo dell'intervento, di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1152, è rafforzare le condizioni di lavoro, rendendole più prevedibili e sicure.

Il decreto in esame non si limita a "ridisciplinare" l'accesso dei lavoratori alle informazioni sui loro rapporti di lavoro, ma fissa altresì nuove "prescrizioni minime", rafforzando le misure di tutela dei lavoratori, modificando alcuni istituti in materia di condizioni di lavoro.

La Direttiva sopra citata si è proposta di migliorare la trasparenza del mercato del lavoro, evitando di imporre oneri eccessivi alle imprese di qualsiasi dimensione. Entro il 1° agosto 2027, la Commissione UE sarà, perciò, chiamata a riesaminarne l'attuazione, misurando l'effetto sulle micro, piccole e medie imprese e adottando eventuali variazioni.

Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/committenti contenute nel c.d. Decreto Trasparenza. Di seguito la prima analisi del Decreto sul quale torneremo alla riapertura degli Uffici dopo la chiusura estiva al fine di approfondire e revisionare i nuovi contratti di lavoro da sottoporre in caso di nuove assunzioni

AMBITO DI APPLICAZIONE (artt. 1, 16)

Ambito di applicazione oggettivo

Il D.Lgs n. 104/2022 riconosce nuove tutele minime ai lavoratori affinché possano beneficiare di informazioni più chiare e trasparenti sugli elementi essenziali e sulle condizioni dei rapporti di lavoro e la relativa tutela.

Ambito di applicazione soggettivo

Poiché la riforma entra in vigore il prossimo 13 agosto, si applicherà ai rapporti di lavoro instaurati a partire da tale data.

Inoltre, come precisato dal decreto stesso, le disposizioni si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022. In questo caso, su richiesta scritta del lavoratore già assunto a tale data, il datore di lavoro/committente è tenuto a fornire, aggiornare o integrare, entro 60 giorni, le informazioni indicate nel Decreto Trasparenza.

Una delle principali novità è costituita dall'ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina anche a tipologie contrattuali "non standard", salvaguardando, allo stesso tempo, l'adattabilità e l'innovazione del mercato del lavoro.



Nella seguente tabella si sintetizzano i rapporti interessati dalle disposizioni e quelli esclusi:

RAPPORTI DI LAVORO	APPLICAZIONE
contratto di lavoro subordinato, compreso quello agricolo	sì
contratto di lavoro somministrato	sì
contratto di lavoro intermittente	sì
rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (sia organizzata dal committente, anche tramite piattaforme, che autonomamente dal collaboratore)	sì
contratto di prestazione occasionale (c.d. PrestO)	sì
contratto di lavoro marittimo e della pesca	sì, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia
contratto di lavoro domestico	sì, esclusi il diritto di precedenza e la formazione obbligatoria
rapporti di lavoro dei dipendenti delle p.a. (magistrati ordinari, avvocati, personale militare...) e degli enti pubblici economici	sì
rapporti di lavoro autonomo (non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; rapporti di lavoro con professionisti di cui agli artt. 2222 e 2229 c.c.)	no
rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale	no
rapporto di lavoro di durata pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive	no



rapporti di collaborazione prestati nell'impresa dal coniuge, dai parenti, dagli affini non oltre il terzo grado del titolare, che siano con lui conviventi	no
rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente al modificato art. 2 del D.Lgs n. 152/1997	no
rapporti di lavoro del personale di cui all'art. 3 del D.Lgs n. 165/2001, relativamente alle disposizioni del Capo III del Decreto trasparenza	no

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE SUL RAPPORTO DI LAVORO (artt. 3, 4, 5)

Le informazioni sul rapporto di lavoro

Quanto alla modalità e alla forma, le informazioni devono essere comunicate in modo trasparente, chiaro, completo, gratuito, conformi agli standard di accessibilità riferiti anche alle persone con disabilità, in formato cartaceo oppure elettronico, conservate e rese accessibili, su richiesta dei lavoratori, in qualsiasi momento.

Il datore di lavoro deve conservarne la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Gli aspetti essenziali del rapporto di lavoro devono essere resi noti a ciascun lavoratore, per iscritto, all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro. Nello specifico, l'obbligo si ritiene assolto con la consegna, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- del contratto individuale scritto di lavoro o
- della copia di comunicazione d'instaurazione del rapporto (C.O.).

In caso di carenza, le informazioni vanno completate entro i sette giorni successivi, un mese se le informazioni non sono essenziali (nel dettaglio, quelle di cui alle lettere g, i, l, m, q e r dell'art. 4).

In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto, una dichiarazione scritta contenente le informazioni, se tale obbligo non sia già stato adempiuto.

L'obbligo informativo riguarda, nei limiti della compatibilità, altresì i committenti.

Riguardo al contenuto dei nuovi obblighi, novellando il D.Lgs n. 152/1997 (che aveva a sua volta recepito la Direttiva comunitaria 91/533/CEE, ora abrogata), si integra l'elenco delle informazioni da fornire, in modo puntuale:

l'identità delle parti (nel caso di dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota)
--



il luogo di lavoro (se non fisso/predominante: il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro) la sede o il domicilio del datore di lavoro
l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro
la data di inizio del rapporto di lavoro
la tipologia del rapporto di lavoro (in caso di rapporti a termine, la durata prevista dello stesso)
la durata del periodo di prova, laddove previsto
il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista)
la durata delle ferie
la durata degli eventuali congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore ovvero, qualora non definibili al momento dell'assunzione, le modalità di determinazione e fruizione
l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento
la programmazione dell'orario ordinario di lavoro, se imprevedibile il lavoratore va informato
le condizioni che riguardano l'eventuale straordinario e la sua retribuzione
le procedure relative ai cambiamenti di turno, qualora sia previsto
la durata e la forma del preavviso e la relativa procedura in caso di recesso del datore o del lavoratore
il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto
gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro

Specifiche informazioni devono essere comunicate altresì in caso di prestazioni di lavoro all'estero.

Le disposizioni normative e dei Ccnl relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono rese disponibili, gratuitamente, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Inoltre, qualsiasi modifica degli elementi già comunicati sul rapporto di lavoro (non rinvenibili in leggi, regolamenti o contratti collettivi) va trasmessa entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica stessa, accorciando, rispetto a prima, considerevolmente i tempi per adempiere.



Ulteriori obblighi informativi

In aggiunta alle informazioni esplicitamente richieste dalla normativa europea, il legislatore sembra spingersi oltre. Si prevede, infatti, l'obbligo di comunicare anche gli elementi previsti nelle ipotesi in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati al fine di responsabilizzare il datore nel loro utilizzo.

In linea con quanto già disposto in materia di protezione dei dati personali, si ribadisce il diritto a non essere sottoposto a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato. Si obbligano invero le aziende ad indicare nei contratti gli scopi, le finalità, la logica e il funzionamento dei sistemi, le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni, le misure di controllo adottate per le procedure automatizzate, gli eventuali processi di correzione, il responsabile del sistema di gestione della qualità e il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi.

In caso di introduzione o modifica di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel rapporto di lavoro, la disposizione riconosce specifici diritti di informazione in capo alle rappresentanze sindacali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza di rappresentanze aziendali, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Disposizioni legislative specifiche

In un'ottica di allineamento ed armonizzazione, per coerenza, vengono adeguate altresì le disposizioni in tema di:

- prestazioni di lavoro occasionale: prima dell'inizio della prestazione deve essere trasmessa/consegnata copia della dichiarazione contenente le seguenti informazioni:

i dati anagrafici e identificativi del prestatore
il luogo di svolgimento della prestazione
l'oggetto della prestazione
la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione
il compenso pattuito per la prestazione

- lavoro intermittente: oltre alle informazioni previste dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs n. 152/1997, devono essere presenti anche i seguenti elementi:

la natura variabile della programmazione del lavoro, la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentano la stipulazione del contratto
il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore
il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con



l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore, della retribuzione, nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista
le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione
i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità
le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto
le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative

- somministrazione di lavoro;
- lavoro tramite piattaforme digitali.

Sanzioni

Le sanzioni sono riscritte in *peius*: in caso di incompleta o omessa indicazione delle informazioni possono variare, a seconda della violazione, da 250 euro a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Tali sanzioni sono irrogate dall'INL, su denuncia del lavoratore e previo accertamento ispettivo.

Inoltre, sanzioni amministrative aggiuntive sono previste in caso di violazione degli obblighi informativi relativi all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati e nei confronti delle OOSS.

PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO **(artt. 2, 4, 7, 8, 9, 10, 11)**

Per offrire una maggiore tutela alle condizioni di lavoro, al lavoratore dovranno essere riconosciuti una serie di nuovi diritti materiali.

Diritto ad una durata ragionevole del periodo di prova

Per evitare di esporre il lavoratore ad una prolungata situazione di insicurezza, il periodo di prova non può avere una durata superiore a sei mesi.

Il nostro ordinamento già prevedeva che il patto di prova non fosse superiore a tale periodo (art. 2096 cc). Le regole italiane sono più rigide di quelle europee. Infatti, al contrario, la Direttiva stabilisce che la prova può anche essere di durata superiore a sei mesi, se è giustificato dalla natura dell'impiego o nell'interesse del lavoratore (art. 8, Direttiva).

Le assenze, indicate in maniera puntuale dal D.Lgs in esame, fanno slittare la scadenza del periodo di prova. In particolare, malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità ne estendono la durata.

Pertanto, il periodo di prova non sembra prorogabile nel caso di altre assenze, quali ferie o permessi.



Nei contratti a tempo determinato la prova non deve essere solo proporzionata alla durata prevista del contratto, ma anche alle “mansioni da svolgere in relazione alla natura dell’impiego”. Non viene però suggerito alcun criterio, facendo così crescere i numerosi vincoli all’utilizzo di tale tipologia contrattuale. Nessuna novità invece circa il divieto di ripetizione del periodo di prova nel caso di rinnovo di un contratto per le stesse mansioni, indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

In gran parte, i principi dettati cristallizzano in norma orientamenti giurisprudenziali consolidati nel nostro ordinamento. Si ricorda che diversi Ccnl già stabiliscono una disciplina della proroga del periodo di prova per assenze e del riproporzionamento in caso di assunzione con contratto a termine.

Per quanto riguarda il divieto di ripetizione del periodo di prova, vi sono possibili casistiche di reiterazione, enucleate dalla Cassazione:

- svolgimento di mansioni diverse o mutazione di alcuni fattori (quali le capacità professionali, le condizioni di salute del lavoratore, l’organizzazione aziendale);
- decorrenza di un apprezzabile lasso di tempo tra un contratto e l’altro.

Sono, invece, esclusi i dipendenti delle Pubbliche amministrazioni, per i quali si applica quanto previsto dall’articolo 17 del DPR n. 487 del 9 maggio 1994 che prevede l’assunzione in servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per la nomina.

Diritto al cumulo di impieghi

In via di principio, si riconosce ai lavoratori la possibilità di svolgere un impiego parallelo al di fuori dell’orario di lavoro stabilito. Oltre a non vietarlo, il datore/committente non può nemmeno riservare al lavoratore un trattamento meno favorevole solo perché svolge un altro lavoro.

Tuttavia, non si tratta di un diritto incondizionato. L’opposizione del datore è legittima e può, quindi, essere limitata, o addirittura negata, nei seguenti casi:

- qualora rechi pregiudizio per la salute e la sicurezza, compreso il mancato rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- in caso vi sia necessità di garantire l’integrità del servizio pubblico;
- se la diversa ed ulteriore attività lavorativa si pone in “conflitto di interessi” con la principale, pur non violando l’obbligo di fedeltà (art. 2105 cc).

Diritto alla prevedibilità minima del lavoro

Se l’organizzazione di lavoro sia in tutto o in gran parte prevedibile (secondo la definizione di cui all’art. 2), vanno indicate le condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché quelle eventuali per i cambiamenti di turno.

Diversamente, il lavoratore deve essere informato sulla variabilità della programmazione del lavoro e sugli altri dettagli relativi all’organizzazione del lavoro. Si tratta di rapporti di lavoro in cui non sia prestabilito l’orario di lavoro e la sua collocazione temporale e in cui il programma di lavoro è determinato principalmente dal datore di lavoro.

Viene così riconosciuta una nuova specifica tutela a favore del lavoratore: poter pianificare la propria attività e, in caso di mancato guadagno derivante dalla tardiva revoca di un incarico di lavoro preventivamente concordato, il diritto ad essere ristorato.



“Diritto di precedenza” all’assunzione

I lavoratori, con un’anzianità lavorativa di almeno sei mesi, anche non continuativi, possono esercitare, entro un anno dalla cessazione di un precedente rapporto di lavoro, nei confronti dell’ex datore di lavoro/committente, il diritto di richiedere, per iscritto, una “forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili”, a cui deve seguire, entro un mese, risposta scritta motivata.

La richiesta, se negata, può essere reiterata per una sola volta, trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.

Le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata.

La finalità è quella di promuovere forme di occupazione più stabili.

La norma sembra estendere al collaboratore l’analogo diritto di precedenza disciplinato dall’art. 24 del D.Lgs n. 81/2015. Si ritiene che qualsiasi assunzione a tempo determinato o indeterminato, di natura subordinata, effettuata dall’azienda faccia potenzialmente scattare il diritto di precedenza.

La disposizione non si applica ai lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

Formazione obbligatoria

Il datore è tenuto ad erogare ai lavoratori una formazione, gratuita, adeguata in relazione allo svolgimento dei propri compiti e, nel possibile, durante l’orario di lavoro.

L’obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.

MISURE DI TUTELA (artt. 12, 13, 14, 15)

Ai nuovi obblighi si affianca un sistema teso a tutelare i lavoratori nel caso di violazione dell’esercizio dei diritti contenuti nel decreto stesso e nel D.Lgs n. 152/1997. Sono previsti alcuni meccanismi di risoluzione delle controversie rapidi ed imparziali. In particolare:

- esperire il tentativo di conciliazione presso gli uffici dell’INL (artt. 410-411 cpc);
- ricorrere ai collegi di conciliazione ed arbitrato (artt. 412-412-*quater* cpc);
- rivolgersi alle camere arbitrali (Legge n. 183/2010, art. 31, comma 12).

Resta ferma la facoltà del lavoratore di adire l’autorità giudiziaria e amministrativa e salvo specifiche procedure previste dai contratti collettivi di lavoro.

Viene, inoltre, introdotto un principio di protezione dei lavoratori, prevedendo un divieto di licenziamento, con onere della prova a carico del datore/committente. Inoltre, in caso di estromissione

dal rapporto di lavoro, i lavoratori, destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti, possono fare espressa richiesta dei motivi che il datore di lavoro/committente dovranno fornire entro sette giorni dall’istanza.