

# **WEBINAR 12 settembre 2022 – Novità Agosto 2022**

## **D.Lgs. 104/2022 “Decreto trasparenza”**

- Nuove regole sulla gestione dei rapporti di lavoro

# Decreto Trasparenza

## **FONTI NORMATIVE E DI PRASSI**

- D. Lgs. 104 del 27 giugno 2022 pubblicato su G.U. n. 176 del 29 luglio 2022;
- Circolare INL n. 4 del 10 agosto 2022

# Decreto Trasparenza

Il Decreto trasparenza introduce:

- il diritto dei lavoratori all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro (**capo I e capo II**);
- alcune prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro (**capo III**);
- Alcune misure di tutela in caso di violazione dei diritti previsti dal presente decreto (**capo IV**);

# Decreto Trasparenza

## **Diritti di informazione - campo di applicazione (art. 1, commi da 1 a 3)**

- Contratto di lavoro subordinato;
- Contratto di lavoro somministrato;
- Contratto di lavoro intermittente;
- Collaborazioni coordinate e continuative;
- Contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54 bis D.L. 50/2017;
- Lavoratori marittimi;
- Lavoratori domestici;

# Decreto Trasparenza

## **Diritti di informazione – esclusioni dal campo di applicazione (art. 1 comma 4):**

- Rapporti di lavoro autonomo;
- Rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore ad una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive;
- Rapporti di agenzia;
- Collaborazioni prestate dai familiari del titolare nell'impresa;

# Decreto Trasparenza

## **Modalità di comunicazione delle informazioni (art.3)**

Formato cartaceo o elettronico

La prova della trasmissione e della ricezione vanno conservate per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro

# Decreto Trasparenza

## **Contenuto delle informazioni sul rapporto di lavoro (art.4 comma 1 lett. a))**

La norma riscrive la disciplina del D.Lgs. 152/1997 in materia di obblighi del datore di lavoro di informare il lavoratore in merito alle condizioni applicabili al rapporto di lavoro. In particolare vengono modificati gli articoli 1, 2, 3 e 4 e viene inserito l'articolo 1 bis.

# Decreto Trasparenza

## **Contenuto delle informazioni sul rapporto di lavoro (art.4 comma 1 lett. a))**

- a) l'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori in caso di contratto di rete o impresa agricola in gruppo;
- 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 del rapporto di lavoro, con indicazione della durata se trattasi di rapporto a termine;



# Decreto Trasparenza

## **Contenuto delle informazioni sul rapporto di lavoro (art.4 comma 1 lett. a))**

- g) l'identità delle imprese utilizzatrici per i lavoratori somministrati;
- h) la durata del periodo di prova, se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro se prevista;
- l) durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;
- m) procedura, forma e termini di preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

# Decreto Trasparenza

## **Contenuto delle informazioni sul rapporto di lavoro (art.4 comma 1 lett. a))**

- n) l'importo iniziale della retribuzione, gli elementi costitutivi della stessa, l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) in caso di programmazione dell'orario di lavoro prevedibile: la programmazione dell'orario di lavoro, le condizioni relative al lavoro straordinario ed alla sua retribuzione, le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno;
- p) in caso di programmazione dell'orario imprevedibile ( vv. anche art. 9):
  - la variabilità della programmazione, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite, la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
  - ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
  - il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa

# Decreto Trasparenza

## **Contenuto delle informazioni sul rapporto di lavoro (art.4 comma 1 lett. a))**

- q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto con indicazione dei contraenti;
- r) 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;
- s) ove le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (ad esempio il lavoro dei riders) sono previste ulteriori informazioni (art. 1bis);

# Decreto Trasparenza

## **Adempimento dell'obbligo di informazione (art. 4, comma 1 lett.a))**

L'obbligo di informazione viene assolto mediante consegna al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto:

Del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o alternativamente della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro;

Le informazioni non contenute in uno dei due documenti sopraccitati possono essere fornite al lavoratore entro i 7 giorni successivi all'instaurazione del rapporto di lavoro;

Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q), r) possono essere fornite entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa;

# Decreto Trasparenza

## **Prestazioni di lavoro all'estero (art. 4, comma 1 lett. c))**

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 per iscritto prima della partenza, informazioni in merito a qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro sopra indicati ed in ogni caso le seguenti ulteriori informazioni:

- a) Il Paese in cui deve essere svolta la prestazione e la durata prevista;
- b) La valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- c) Eventuali retribuzioni in denaro/natura aggiuntive in relazione all'incarico svolto;
- d) Se previsto il rimpatrio e le condizioni che lo disciplinano;
- e) La retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- f) 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;

# Decreto Trasparenza

## **Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione (art.4, comma 1 lett.d))**

Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di comunicare per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi sopra esaminati, salvo che non derivino direttamente dalla modifica di disposizioni legislative, regolamentari o da clausole del contratto collettivo.

# Decreto Trasparenza

## **Apparato sanzionatorio (art.4, comma 1 lett.e))**

La violazione degli obblighi informativi è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da €. 250,00 a €.1500,00 per ogni lavoratore interessato.

Si ricorda che per tale violazione trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 D.Lgs. 124/2004.

# Decreto Trasparenza

## **Ambito di applicazione temporale (art.16)**

Il decreto presenta un disallineamento temporale tra la data di emanazione e quella di pubblicazione in G.U. che rende necessaria un'attività interpretativa delle disposizioni

Il Decreto è entrato in vigore il 13 agosto 2022;

Ma ai sensi dell'art. 16, comma 1 trova applicazione «a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022»;

Lo stesso articolo 16 prevede per i lavoratori già in forza al 1° agosto 2022, la possibilità di richiedere per iscritto al datore di lavoro una integrazione delle informazioni ottenute in sede di assunzione, richiesta che deve essere riscontrata entro 60 giorni;

INL nella propria circolare afferma che anche per i rapporti di lavoro instaurati tra il 2 ed il 12 agosto 2022, l'integrazione delle informazioni sarà dovuta solo in caso di eventuale richiesta da parte del lavoratore.



# Decreto Trasparenza

## **Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro (Capo III)**

**Periodo di prova (art.7);**

**Cumulo di impieghi (art.8);**

Prevedibilità minimi del lavoro (art.9);

Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili (art.10);

**Formazione obbligatoria (art.11);**

# Decreto Trasparenza

## **Periodo di prova (art.7)**

- La disposizione stabilisce che il periodo di prova, ove previsto, non può essere superiore a 6 mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi;
- Viene sancito per legge che nel rapporto di lavoro a tempo determinato la durata del periodo di prova deve essere stabilita in misura proporzionale alla durata del contratto;
- In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per le stesse mansioni il rapporto non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova;
- Nell'ipotesi del verificarsi di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza;

# Decreto Trasparenza

## **Cumulo di impieghi (art.8)**

- Il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori dell'attività lavorativa concordata;
- Il datore di lavoro può limitare o negare lo svolgimento di altro diverso rapporto in presenza di una delle seguenti condizioni:
- Pregiudizio per la salute e la sicurezza;
- Necessità di garantire l'integrità di un servizio pubblico;
- Sussistenza di un conflitto di interessi tra la diversa attività lavorativa e la principale pur non violando il dovere di fedeltà ex art. 2105 cod. civ.

# Decreto Trasparenza

## **Prevedibilità minimi del lavoro (art.9)**

L'articolo prevede che qualora l'organizzazione del lavoro sia imprevedibile il datore di lavoro non possa imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa salvo che:

- Il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati;
- Il lavoratore sia informato in merito alla prestazione da eseguire con il ragionevole preavviso comunicato;
- In carenza anche di una sola delle suddette condizioni il lavoratore ha diritto di rifiutare la prestazione, senza alcun pregiudizio disciplinare;

# Decreto Trasparenza

## **Prevedibilità minimi del lavoro (art.9)**

Qualora, nell'ambito di organizzazione del lavoro imprevedibile, il datore di lavoro revochi un incarico già programmato, senza un ragionevole preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore:

- La retribuzione inizialmente prevista per la prestazione, ove individuabile;
- In mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, non inferiore al 50% del compenso pattuito per la prestazione annullata.

# Decreto Trasparenza

## **Formazione obbligatoria (art.11)**

Viene previsto che la formazione obbligatoria ai sensi di legge o di contratti individuali o collettivi deve essere:

- Erogata in forma gratuita;
- Considerata orario di lavoro e conseguentemente svolta, ove possibile, durante lo stesso;