



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104, in G.U. n. 176 del 29 luglio 2022

*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**.*

Emanato in attuazione della Direttiva UE n. 2019/1152, il decreto legislativo n. 104/2022 (cd. “**Decreto Trasparenza**”) disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro subordinato.

Nel recepire la Direttiva europea, il legislatore si è posto l'obiettivo di razionalizzare le condizioni di impiego in Italia, rendendole più prevedibili e sicure, e di migliorare la trasparenza del mercato del lavoro. Il D.Lgs. n. 104 non si limita a ridisciplinare l'accesso dei lavoratori alle informazioni sui loro rapporti di lavoro, ma fissa nuove prescrizioni minime, rafforzando le misure di tutela dei lavoratori e modificando alcuni istituti in materia di condizioni di lavoro.

Il “Decreto Trasparenza”, entrato in vigore il 13 agosto 2022 (fatte salve diverse decorrenze specifiche), **estende il campo di applicazione soggettivo** della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro **anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali atipiche**.

Di seguito una sintesi delle principali disposizioni.

AMBITO DI APPLICAZIONE (ART. 1)

Vengono riconosciute 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.

La tutela prevista trova applicazione in relazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro:

- contratti di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- contratti di lavoro somministrato;
- contratti di lavoro intermittente;
- rapporti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente;
- contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- contratti di prestazione occasionale;
- rapporti di lavoro dei dipendenti delle p.a. (magistrati ordinari, avvocati, personale militare, etc.) e degli enti pubblici economici.

Le previsioni riguardano anche:

- i lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- i lavoratori domestici.



Sono invece esclusi dall'applicazione del decreto:

- i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36;
- i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive;
- i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi;
- i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero.

Poiché il decreto è **entrato in vigore il 13 agosto 2022**, gli obblighi informativi previsti si applicano integralmente ai rapporti di lavoro instaurati a partire da tale data.

Le medesime disposizioni si applicano tuttavia anche a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, come previsto dal decreto stesso. 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 le informazioni inerenti il rapporto di lavoro entro 60 giorni dalla richiesta.

COSA COMUNICARE AL LAVORATORE (ART. 4)

Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

1. **identità delle parti** ivi compresa quella dei co-datori;
2. 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, ovvero libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
3. la **sede** o il domicilio del datore di lavoro;
4. l'**inquadramento**, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
5. la **data di inizio** del rapporto di lavoro;
6. la **tipologia di rapporto di lavoro**, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
7. nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
8. la durata del **periodo di prova**, se previsto;
9. il diritto a ricevere la **formazione** erogata dal datore di lavoro, se prevista;
10. la durata del congedo per **ferie**, nonché 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;
11. la procedura, la forma e i termini del **preavviso** in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
12. l'importo iniziale della **retribuzione** o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
13. 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;
14. se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa 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;
 15. il **contratto collettivo**, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
 16. 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.

COME E QUANDO COMUNICARE LE INFORMAZIONI (ARTT. 3-4)

Quanto alla modalità e alla forma, le informazioni devono essere comunicate in modo **trasparente, chiaro, completo e 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 (cd. comunicazione obbligatoria).

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.

PERIODO DI PROVA (ART. 7)

Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo **non può essere superiore a sei mesi**, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.

Nel **rapporto di lavoro a tempo determinato** il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.



Gli eventi di sospensione tutelata della prestazione, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, determinano l'automatico prolungamento del periodo dedotto in contratto in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO MEDIANTE SISTEMI DECISIONALI AUTOMATIZZATI (ART. 4)

In aggiunta alle informazioni esplicitamente richieste dalla direttiva europea, il legislatore italiano ha altresì previsto 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, il Decreto Trasparenza ribadisce il diritto a non essere sottoposti a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato.

Il datore di lavoro viene inoltre obbligato 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.

DIRITTO DI PRECEDENZA ALL'ASSUNZIONE (ART. 10)

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.

Le disposizioni sul diritto di precedenza non si applicano ai lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

DIRITTO AL CUMULO DI IMPIEGHI (ART. 8)

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 (ART. 9)

Nel caso in cui l'organizzazione di lavoro fosse in tutto o in gran parte prevedibile, 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.

DISPOSIZIONI SPECIFICHE

In un'ottica di allineamento con le disposizioni vigenti, il decreto adegua e armonizza le previsioni specifiche in tema di prestazioni di **lavoro occasionale** (art. 4), **lavoro intermittente** (art. 5), **somministrazione di lavoro** (art. 5) e **lavoro all'estero** (art. 4).

LA CIRCOLARE N. 4/2022 DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO

Con [circolare n. 4 del 10 agosto 2022](#), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito prime indicazioni al proprio personale ispettivo per i controlli in azienda circa la corretta attuazione, da parte dei datori di lavoro, dei nuovi obblighi informativi previsti dal decreto "Trasparenza".

L'Ispettorato, in particolare, chiarisce che per il personale già in forza alla data del 1° agosto 2022 le informazioni dovranno essere fornite entro i 60 giorni successivi l'eventuale richiesta scritta dei lavoratori.

Rispetto al vuoto normativo per i lavoratori assunti tra il 2 e il 12 agosto 2022, la circolare parla di «**disallineamento temporale**» fra la data di emanazione del decreto e quella di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale e ripara estendendo a questi lavoratori **gli stessi obblighi previsti per i colleghi in forza al 1° agosto**, senza tuttavia fornire alcuna argomentazione giuridica a supporto di questa linea interpretativa.

La consegna dell'informativa, precisa l'Ispettorato, potrà avvenire anche sulla e-mail personale o aziendale del lavoratore, ovvero con la messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore, fermo restando la necessità, per il datore, di conservare una prova circa l'avvenuta consegna dell'informativa.

La circolare chiarisce infine che, pur prevedendo il nuovo art. 1 del D.Lgs n. 152/1997 un obbligo di riportare nel contratto individuale di lavoro (o nella comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro) i principali termini e condizioni del rapporto di lavoro (identità delle parti, luogo di lavoro, inquadramento, orario normale di lavoro, etc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata anche attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali, a condizione che gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

[leggi il testo...](#)