

**CIRCOLARE 11/2022**

**SETTEMBRE 2022**

**OGGETTO: DECRETO TRASPARENZA (DECRETO LEGISLATIVO N.104/2022)**

Il Decreto Trasparenza (D.Lgs. n. 104/2022), attuativo della Direttiva UE 2019/1152 circa l'obbligo dei datori di lavoro di assicurare condizioni di lavoro trasparenti, ha notevolmente ampliato le notizie e le informazioni che, a partire dai rapporti di lavoro instaurati dal 13 agosto 2022, devono essere fornite ai lavoratori, non più solo subordinati, da datori di lavoro e committenti.

Tali informazioni obbligatorie, relative agli elementi essenziali del rapporto di lavoro, alle tutele spettanti ed alle condizioni in cui si presta l'attività lavorativa, riguardano le seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o a tempo parziale;
- lavoratori agricoli assunti con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o a tempo parziale;
- lavoratori marittimi e lavoratori della pesca, salva la disciplina speciale;
- lavoratori domestici (ad eccezione degli artt. 10 e 11 del D.Lgs. n. 104/2022);
- lavoratori occupati con tipologie di contratto individuale "non standard":
  - a) contratto di lavoro somministrato
  - b) contratto di lavoro intermittente
  - c) contratto di collaborazione continuativa etero-organizzata
  - d) contratto di collaborazione coordinata e continuativa
  - e) contratto di prestazione occasionale "PrestO";

Gli obblighi informativi non si applicano, invece:

- ai lavoratori con rapporto di lavoro autonomo occasionale, d'opera o professionale;
- ai lavoratori sportivi con rapporto di lavoro autonomo non in forma di collaborazione coordinata e continuativa;
- ai lavoratori subordinati con lavoro minimo (titolari di rapporti di lavoro con 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);
- ai lavoratori autonomi con rapporto di agenzia o di rappresentanza commerciale;
- ai familiari lavoratori che collaborano nell'impresa del familiare titolare della stessa.

Le informazioni obbligatorie previste dal D.Lgs. n.104/22 sono le seguenti:

- a) identità delle parti, compresa quella dei co-datori in caso di codatorialità;
- b) luogo di lavoro, se manca un luogo fisso o predominante, informazione sulla circostanza che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- c) sede o domicilio del datore di lavoro;
- d) inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, la descrizione delle mansioni;
- e) data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di contratti a tempo determinato la durata prevista;
- g) identità delle imprese utilizzatrici (per i lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione di lavoro);
- h) durata del periodo di prova (se previsto);
- i) 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 del preavviso per il recesso, del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) importo iniziale della retribuzione o comunque del compenso, relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, eventuali condizioni per i cambiamenti di turno (se il contratto prevede un'organizzazione dell'orario in tutto o in gran parte prevedibile);
- p) variabilità della programmazione del lavoro, ammontare minimo delle ore retribuite garantite e 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; periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia pattuito e consentito dalla tipologia contrattuale, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico (se il rapporto di lavoro non prevede un orario normale di lavoro programmato, perché caratterizzato da modalità organizzative non prevedibili);
- q) contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- r) enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi obbligatori e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;
- s) elementi richiesti dall'art. 1-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 152/1997 qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal D.Lgs. n. 104/2022 in formato cartaceo, oppure in modalità elettronica o telematica (e-mail personale comunicata dal lavoratore, e-mail aziendale personale, messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore). In ogni caso le informazioni devono essere conservate e rese accessibili al lavoratore dal datore di lavoro, che deve conservare la prova dell'avvenuta trasmissione o ricezione per cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Gli obblighi di informazione possono essere assolti mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, del contratto individuale di assunzione (lettera di assunzione). Le informazioni obbligatorie, non contenute nella lettera di assunzione, devono essergli comunicate per iscritto entro 7 giorni dall'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa; mentre le informazioni indicate alle *lettere g), i), l), m), q) e r)* dell'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997, modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro. L'Ispettorato del lavoro, tramite apposita circolare, ha precisato che il dettaglio delle informazioni previste dalla norma potrà essere comunicato mediante il rinvio al contratto collettivo applicato, qualora tale documento venga consegnato al lavoratore o messo a disposizione secondo la prassi aziendale.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro si concluda prima di un mese dall'inizio, il datore di lavoro, al momento della cessazione, dovrà consegnare al lavoratore una dichiarazione scritta contenente tutte le informazioni non ancora fornite.

Per i casi di mancata applicazione del diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e sulla relativa tutela è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato.

I collaboratori dello Studio sono a disposizione per valutare i passaggi necessari ad adeguare i contratti di lavoro alle novità previste dalla normativa.