

## DECRETO TRASPARENZA: LE INFORMAZIONI DA COMUNICARE AL LAVORATORE.

**Circolare 17/2022**

**Riferimenti normativi:**

*Direttiva UE 2019/1152*

*D. Lgs n. 104/2022*

*D. Lgs n. 152/1997*

In ottemperanza alla Diretta UE 2019/1152, è stato pubblicato in G.U. il D. Lgs n. 104/2022 il quale impone ai Datori di lavoro nuovi obblighi in materia di informazioni da rendere al lavoratore al momento dell'assunzione, come diritto di quest'ultimo di conoscere gli elementi essenziali del rapporto di lavoro e le relative condizioni lavorative.

Il contratto di assunzione dovrà quindi contenere tali elementi, ossia:

- a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10/09/2003, n. 276;
- 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 di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- h) la durata del periodo di prova, se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) 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;
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) 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;
- p) 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:
  - 1) 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;
  - 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
  - 3) 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;

- q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- 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) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Le informazioni sono fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

Nel caso di modifica dopo l'assunzione va comunicata per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui sopra che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

L'adempimento avviene con la consegna, alternativamente, del contratto individuale o della comunicazione obbligatoria. Il datore è tenuto a conservare ai fini della prova i documenti per cinque anni dalla data di cessazione del rapporto. In caso di mancata, lacunosa o incompleta comunicazione o di ritardo, è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 250,00 a 1.500,00 Euro per ogni lavoratore interessato. La normativa trova applicazione per la generalità dei lavoratori subordinati (ivi compresi i lavoratori somministrati ed intermittenti), per i rapporti di collaborazione coordinata continuativa, per i lavoratori occasionali e lavoratori domestici.

La disciplina entrerà in vigore il prossimo 13 agosto, ma è applicabile a tutti i rapporti di lavoro instaurati dalla data del 1° agosto 2022.

Per i rapporti già in corso all'1/08/2022 il datore di lavoro è obbligato a fornire queste informazioni integrative qualora il dipendente ne faccia apposita richiesta scritta. Il termine per adempiere alla suddetta richiesta è fissato in 60 giorni.

Il D. Lgs n. 104/2022 contiene, altresì, le seguenti ulteriori previsioni:

- **Per le prestazioni di lavoro all'estero** le informazioni che devono essere comunicate sono:
  - il Paese in cui deve essere svolto il lavoro e la durata prevista;
  - la valuta con cui verrà corrisposta la retribuzione;
  - le eventuali ulteriori prestazioni in denaro o in natura connessi alla prestazione;
  - ove sia previsto, le condizioni che disciplinano il rimpatrio;
  - la retribuzione del lavoratore in conformità alle previsioni minime tabellari dello Stato estero;
  - le eventuali indennità per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
  - l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.
- **Durata massima del periodo di prova:** il D. Lgs n. 104 riprende la durata massima del periodo di prova fissato dalla legge in sei mesi, fatta salva la durata inferiore prevista dai contratti collettivi. Viene specificato che, in caso di rapporto a termine, il periodo di prova debba essere riproporzionato alla durata del contratto, alla mansione assegnata e in relazione alla natura dell'impiego. Il periodo di prova non può essere previsto in caso di successione di contratti.
- **Diritto al cumulo di impieghi:** il datore di lavoro non può impedire al lavoratore di avere un altro rapporto di lavoro se questo viene svolto in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, fatta salva l'ipotesi che tale attività non sia pregiudizievole per la salute e la sicurezza del lavoratore, non si svolga contro gli interessi del datore di lavoro e che venga garantita l'integrità del servizio pubblico. Sono inoltre vietati trattamenti sfavorevoli nei confronti di tali lavoratori.

- **Diritto alla prevedibilità del lavoro:** l'art. 9 del decreto in commento distingue tra attività organizzata in modo prevedibile o imprevedibile. Qualora essa sia organizzata in modo prevedibile, il lavoratore ha diritto di conoscere le condizioni relative al lavoro straordinario e alle maggiorazioni ad esso connesse, nonché le condizioni attinenti ai cambiamenti di turno. Se l'organizzazione del lavoro risulta del tutto o in gran parte imprevedibile ovvero il programma di lavoro è determinato principalmente dal datore, viene riconosciuto il diritto del lavoratore di essere informato sulla variabilità dello stesso. In particolare, il lavoro deve svolgersi entro ore e giorni predeterminati e il lavoratore deve essere a conoscenza dell'incarico o della prestazione che deve eseguire. Il lavoratore che non sia a conoscenza di tali condizioni può rifiutare l'incarico senza conseguenze di carattere disciplinare; qualora invece venga revocato l'incarico dal datore di lavoro senza un legittimo preavviso, il lavoratore è legittimato ad ottenere una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività.
- **Richiesta di transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili**  
Viene introdotta la possibilità, per il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, di richiedere (per iscritto) che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento o approfondimento.

Cordiali saluti.