



3 agosto 2022

## DECRETO TRASPARENZA: TRA NOVITÀ E ADEMPIMENTI ESTIVI

Il 29 luglio scorso, in attuazione della Direttiva UE n. 2019/1152, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il **D.Lgs 27 giugno 2022, n. 104**, (c.d. “Decreto Trasparenza”) relativo a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea. Il decreto prevede sia **obblighi informativi** sia alcune **minime prescrizioni**.

Le nuove regole si applicano (tra le altre) alle seguenti tipologie di contratti di lavoro:

- subordinato, compreso quello agricolo (a tempo determinato e indeterminato, anche part-time);
- in somministrazione (a tempo determinato e indeterminato);
- intermittente;
- di collaborazione coordinata e continuativa (anche ove etero-organizzata dal committente);
- di prestazione occasionale;
- con lavoratori domestici.

Le nuove regole **non si applicano** invece (tra le altre) alle seguenti tipologie contrattuali:

- rapporti di lavoro autonomo (ossia i cd. “contratti a partita IVA”);
- rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- 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.

### A. OBBLIGHI INFORMATIVI

#### 1. Informazioni sul rapporto di lavoro da comunicare al lavoratore

Il datore di lavoro deve sempre comunicare al lavoratore (in modo **chiaro** e **trasparente**) le seguenti informazioni:

- identità delle parti, compresa quella dei co-datori;
- 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);
- sede o domicilio del datore di lavoro;
- inquadramento, livello e qualifica (in alternativa, caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro);
- data di inizio rapporto;
- tipologia di rapporto (se a termine con l’indicazione della durata e della conclusione);
- **nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, identità delle imprese utilizzatrici (quando e non appena è nota);**



- durata del periodo di prova (se previsto);
- diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista);
- durata del congedo per ferie e di altri eventuali congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (se ciò non è possibile, modalità di determinazione e di fruizione degli stessi);
- procedura, forma e termini del preavviso di recesso (sia del datore di lavoro sia del lavoratore);
- importo iniziale della retribuzione con relativi elementi costitutivi, periodo e modalità di pagamento della stessa;
- programmazione dell'orario normale di lavoro e condizioni per il lavoro straordinario e suo trattamento, nonché meccanismi di cambio turno (se l'orario non è programmabile, altre informazioni quali, ad esempio, modalità di variabilità della programmazione, ammontare minimo delle ore garantite e retribuzione delle stesse);
- contratto/i collettivo/i anche aziendale/i applicato/i con indicazione delle parti che lo/i hanno sottoscritto/i;
- enti e 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.

Agli obblighi informativi di cui sopra è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente in caso di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di prestazione occasionale.

In aggiunta a quanto sopra, in presenza di modalità organizzative che implicino l'**utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** (quali potrebbero essere, ad esempio, software aziendali di rilevazione delle presenze o di valutazione delle performance anche finalizzati all'erogazione di premi variabili o altri benefici) occorre comunicare ai **lavoratori interessati e alle rappresentanze sindacali** anche:

- aspetti del rapporto di lavoro su cui tali sistemi incidono (ad esempio, calcolo retribuzione variabile);
- scopi e finalità dei sistemi, logica e modalità di funzionamento;
- categorie di dati e parametri principali utilizzati per programmare i sistemi;
- misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, eventuali processi di correzione e responsabile del sistema di gestione della qualità;
- livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e metriche utilizzate per misurare tali parametri;
- impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Restano fermi gli obblighi e i limiti di cui all'**art. 4 dello Statuto dei Lavoratori** in tema di controllo a distanza dell'attività lavorativa.

Infine, relativamente alle **prestazioni di lavoro all'estero**, obblighi informativi particolari operano per 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.



## 2. Tempi e modalità delle informazioni

### (a) Rapporti di lavoro che iniziano a decorrere dal 13 agosto 2022

Le informazioni sopra indicate, in modo **chiaro** e **trasparente**, devono essere comunicate al lavoratore per **iscritto** (i) all'atto dell'assunzione ovvero (ii) prima dell'inizio dell'attività lavorativa mediante consegna del contratto di lavoro o della comunicazione di instaurazione del rapporto (in ogni caso, al più tardi entro **7 giorni** successivi all'inizio del rapporto, salvo il maggiore termine di **un mese** per i soli dati evidenziati in **arancione** al precedente paragrafo 1).

Presumibilmente, le informazioni principali (ad esempio, parti, sede di lavoro, inquadramento, periodo di prova, CCNL, ecc.) sono già inserite nei singoli contratti di lavoro e, relativamente ad esse, non è necessaria alcuna ulteriore "informativa".

Relativamente alle altre "nuove" informazioni che, in base alla Decreto Trasparenza, dovranno essere oggetto di specifica comunicazione obbligatoria ai lavoratori e **che non sono comunemente indicate nei contratti di lavoro** (es. periodo di ferie, congedi retribuiti, indicazione delle parti firmatarie dei contratti collettivi, enti e istituti che ricevono contributi assistenziali e previdenziali, ecc.) riteniamo assolutamente consigliabile, anziché includerle nel contratto di lavoro o in un allegato ad esso, inserirle in un apposito **documento unilaterale separato dal contratto di lavoro** (una vera e propria informativa), da consegnare/inviare via email ai singoli lavoratori unitamente al contratto od offerta di lavoro (o successivamente nei termini sopra indicati).

Fermo quanto sopra, nel caso in cui il datore di lavoro applichi accordi aziendali o policy che disciplinano gli istituti che comunemente non vengono trattati nel contratto di lavoro (ad esempio, durata delle ferie, congedi retribuiti), sarà necessario includere i relativi dati nell'informativa.

### (b) Rapporti di lavoro in essere alla data del 1° agosto 2022

In relazione a tali rapporti, è previsto invece che il datore di lavoro/committente provveda all'aggiornamento delle informazioni **solo su richiesta scritta del lavoratore** entro **60 giorni** dalla stessa. L'assenza di tale richiesta non preclude, tuttavia, al lavoratore i diritti minimi di cui al successivo paragrafo B (quali, durata massima periodo di prova, esclusiva, formazione, ecc.).

### (c) Rapporti di lavoro instaurati dal 2 al 12 agosto 2022

Stando al tenore letterale del Decreto Trasparenza, parrebbero esclusi dagli obblighi informativi i lavoratori che iniziano il rapporto nel periodo compreso tra il 2 e il 12 agosto 2022 (periodo non coperto nemmeno dalle disposizioni transitorie). Sarà, quindi, necessario un intervento correttivo da parte del Legislatore.

## 3. Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione

Il datore di lavoro/committente comunica per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi concernenti il rapporto di lavoro **che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo**. Pertanto, se a seguito di una modifica del CCNL applicato dovessero cambiare alcuni elementi quali, ad esempio, il numero di giorni di ferie, le maggiorazioni da lavoro straordinario, ecc., non dovrà essere effettuata alcuna ulteriore comunicazione al lavoratore.



#### 4. Sanzioni

Il lavoratore può **denunciare** all'Ispettorato Nazionale del Lavoro il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi informativi sopra citati. In caso di violazione accertata, potrà essere applicata al datore di lavoro/committente la **sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro** per ogni lavoratore interessato. Diverse e più rigide sanzioni sono previste in caso di violazione degli obblighi informativi nel caso di **utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** sopra menzionati.

Il Decreto trasparenza prevede, dunque, varie novità e richiede alle imprese di adempiere, in tempi strettissimi e in un delicato periodo dell'anno, a particolari (e sino ad oggi sconosciuti) obblighi, pena l'applicazione di sanzioni amministrative che, specie per quelle aziende che occupano molti lavoratori, possono essere veramente impattanti dal punto di vista economico.

Per tale ragione è **opportuno quanto prima**:

- effettuare una disamina della contrattualistica oggi in uso;
- verificare le informazioni mancanti;
- analizzare i contratti collettivi applicati (e gli eventuali regolamenti vigenti);
- procedere con la revisione dei contratti e la realizzazione di specifiche informative ai dipendenti e collaboratori che tengano in considerazione le peculiarità di ogni singolo rapporto di lavoro anche all'interno della medesima organizzazione.

### **B. LE ALTRE PRINCIPALI NOVITÀ DEL DECRETO TRASPARENZA**

#### 1. Periodo di prova

È fissato in **6 mesi** il limite massimo del periodo di prova, fatte salve le ipotesi di durata inferiore previste dai contratti collettivi. Tale durata è **prolungata** automaticamente in caso di infortunio, malattia, congedo di maternità/paternità in misura corrispondente al periodo di assenza.

Nei rapporti di lavoro a **tempo determinato** il periodo di prova deve essere proporzionale alla durata del contratto. In caso di rinnovo, per l'espletamento delle medesime mansioni, è preclusa la possibilità di inserire un nuovo periodo di prova.

#### 2. Cumulo di impieghi ed esclusiva nel rapporto di lavoro

Fatto salvo l'obbligo di fedeltà del lavoratore ex art. 2105 c.c., il datore di lavoro **non può vietare** al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa (**non in concorrenza**) al di fuori dell'orario di lavoro.

Tale divieto viene meno (e quindi il datore di lavoro può imporre al lavoratore di lavorare in esclusiva per lui) qualora sussista almeno una delle seguenti condizioni:

- pregiudizio per la **salute o per la sicurezza** (ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi);
- necessità di garantire l'**integrità del servizio pubblico**;
- la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in **conflitto d'interessi** con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà ex art. 2105 c.c.

Tali disposizioni si applicano anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.



**Nota:** tale nuova (e discutibile) previsione deve essere valutata attentamente, caso per caso, anche al fine di verificare la sussistenza delle condizioni che giustificano l'inserimento dell'obbligo di esclusiva nei singoli contratti di lavoro.

### 3. Formazione obbligatoria

Qualora i datori di lavoro siano tenuti a erogare ai lavoratori la formazione necessaria per lo svolgimento del lavoro, questa deve avvenire **gratuitamente**.

La formazione deve, inoltre, essere svolta durante l'orario di lavoro e l'attività formativa andrà considerata come attività lavorativa.

Tale 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 ai sensi di legge o di contrattazione collettiva.

### 4. Transizione a forme di lavoro più sicure e stabili

Il lavoratore con anzianità di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro/committente che abbia superato l'eventuale periodo di prova, può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con **condizioni più prevedibili, sicure e stabili**, ove disponibile. Entro un mese dalla richiesta del lavoratore, il datore di lavoro/committente fornisce risposta scritta motivata. In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, i datori di lavoro o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti, possono rispondere in forma orale.

Il lavoratore che abbia ricevuto **risposta negativa** può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.

### 5. Recesso dal rapporto di lavoro e di collaborazione

I lavoratori, in caso di recesso dal rapporto di lavoro, possono fare espressa richiesta dei **motivi del recesso** al datore di lavoro/committente che, in tal caso, è tenuto a fornire per iscritto i motivi entro **7 giorni** dalla richiesta e sul quale incombe l'onere di provare avanti l'autorità giudiziaria che i motivi adottati a fondamento del recesso non siano riconducibili all'esercizio dei diritti di cui al Decreto Trasparenza.

CONTATTI  
Team Labour  
[LCALabour@lcalex.it](mailto:LCALabour@lcalex.it)