

3 agosto 2022

Decreto Legislativo 104/2022 recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili: il Decreto Trasparenza

Il 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 104/2022 attuativo della Direttiva 2019/1152, in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, che introduce (i) specifici obblighi informativi in capo ai datori di lavoro rispetto alle condizioni del rapporto di lavoro, (ii) prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, (iii) misure di tutela (cd. **Decreto Trasparenza**).

1. Campo di applicazione

In primo luogo, preme osservare che il decreto trova applicazione con riferimento ai seguenti rapporti di lavoro:

- a. **contratto di lavoro subordinato;**
- b. **contratto di lavoro somministrato;**
- c. **contratto di lavoro intermittente;**
- d. rapporto di **collaborazione** con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente **di cui all'articolo 2, comma 1, del D.lgs. 81/2015;**
- e. contratto di **collaborazione coordinata e continuativa** di cui all'articolo 409, comma 1, n. 3, c.p.c.;
- f. **contratto di prestazione occasionale** di cui all'articolo 54-bis del D.L. 50/2017;
- g. contratto di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni;
- h. ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- i. ai lavoratori domestici.

Restano invece **esclusi** dal campo di applicazione del decreto, tra gli altri, **i rapporti di lavoro autonomo** purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (*supra* lettera e)), **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**.

Ai sensi dell'art. 16 del Decreto Trasparenza, inoltre, le disposizioni dello stesso si applicano anche a **tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1 agosto 2022**.

2. Gli obblighi informativi

L'art. 4 del Decreto Trasparenza interviene a modifica del D.lgs. 152/1997 (che già imponeva al datore di lavoro l'onere di comunicare al lavoratore le informazioni essenziali del rapporto di lavoro) andando a sostituire l'art. 1 del medesimo decreto, prevedendo oneri apparentemente più specifici e stringenti.

In particolare, ai sensi del nuovo art. 1 del D.lgs. 152/1997 **il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore:**

- a. **l'identità delle parti**, compresa quella dei co-datori;

- b. il **luogo di lavoro** nonché, laddove il luogo di lavoro non sia fisso o predominante, 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 la descrizione sommaria del lavoro;
- e. la **data di inizio** del rapporto;
- f. la **tipologia di rapporto di lavoro**, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- g. nel caso di lavoratori in somministrazione, l'**identità dell'utilizzatore** non appena è nota;
- h. la **durata del periodo di prova**, se previsto;
- i. il diritto a ricevere la **formazione** erogata dal datore, 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** (sia licenziamento che dimissioni);
- n. l'**importo iniziale della retribuzione** con i relativi elementi, nonché il periodo e le modalità di pagamento;
- o. la **programmazione dell'orario normale** di lavoro, eventuali condizioni relative al lavoro straordinario, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, laddove prevedibili;
- p. se il rapporto di lavoro non prevede un orario normale di lavoro programmato:
 - 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 **CCNL e i contratti aziendali applicabili**, e le parti che li hanno sottoscritti;
- 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**;
- s. nel caso in cui le **modalità di lavoro siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o di monitoraggio autorizzati**, ulteriori specifiche informazioni individuate a ciò relative (nuovo art. 1bis del D.lgs. 152/1997).

Specifici obblighi di informazione sono poi previsti nel caso di **distacco all'estero** del lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi (tra cui il **paese** o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista; **la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione**; le eventuali **indennità specifiche per il distacco** e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio).

2.1. Modalità e tempi di comunicazione

In generale, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Trasparenza, il datore di lavoro dovrà comunicare al lavoratore le informazioni previste dal decreto **in modo chiaro e trasparente, in formato cartaceo oppure elettronico**.

Le medesime informazioni **sono conservate e rese accessibili al lavoratore** ed il **datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione** per la durata di **cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro**.

Nello specifico, poi, il nuovo art. 1 del D.lgs. 152/1997 (come sostituito dal Decreto Trasparenza) al comma 2 stabilisce che **l'obbligo informativo è assolto mediante la consegna al lavoratore** all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e **prima dell'inizio dell'attività lavorativa**, alternativamente, del

- (i) **contratto individuale** o
- (ii) **della copia della comunicazione obbligatoria**.

Laddove i documenti menzionati e consegnati al lavoratore **non contengano le informazioni** di cui sopra, le stesse **dovranno essere fornite al lavoratore**

- **entro 7 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa**; oppure
- con riferimento ad alcune informazioni (e segnatamente g) l'identità dell'utilizzatore; i) il diritto a ricevere la formazione; l) la durata dei congedi retribuiti; m) condizioni di recesso; q) il CCNL e i contratti aziendali applicabili; 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) **entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa**.

Se il rapporto dovesse cessare prima che sia decorso un mese dalla sua instaurazione, il datore di lavoro dovrà comunque consegnare al lavoratore, al momento della cessazione del rapporto, una dichiarazione scritta contenente le informazioni obbligatorie, nel caso in cui tale obbligo non sia stato già adempiuto.

Laddove dopo l'assunzione dovessero intervenire **modifiche** alle condizioni contrattuali sulle quali verte l'obbligo informativo, il datore di lavoro dovrà darne **comunicazione per iscritto entro il primo giorno di decorrenza degli effetti** della variazione. Le variazioni **non dovranno essere comunicate qualora derivanti da modifiche di disposizioni legislative o regolamentari o del contratto collettivo**.

Con riferimento ai contratti già in essere al momento dell'entrata in vigore del decreto, l'art. 16 del Decreto Trasparenza, inoltre, dispone che il datore di lavoro o il committente, **su richiesta scritta del lavoratore già assunto, sono tenuti a fornire, aggiornare o integrare entro 60 giorni le informazioni obbligatorie**.

2.2. Sanzioni

Ai sensi del nuovo art. 4 del D.lgs. 152/1997 (come sostituito dal Decreto Trasparenza), il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi informativi previsti dal Decreto Trasparenza, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

3. Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

Oltre a prevedere l'ampliamento degli obblighi informativi in capo al datore di lavoro, il Decreto Trasparenza ribadisce e rafforza altresì le tutele minime dei lavoratori.

In particolare, il decreto è intervenuto nelle seguenti materie:

- **Periodo di prova:**
 - viene confermato il **limite massimo del periodo di prova in 6 mesi**, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi;
 - con riferimento ai **contratti a tempo determinato** viene stabilito che il periodo di prova venga determinato **in misura proporzionale alla durata** del contratto e alle **mansioni** da svolgere e

che, in caso di rinnovo, il rapporto non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova;

- eventi quali malattia, infortunio congedo di maternità e paternità obbligatori prolungano il periodo di prova in misura corrispondente alla durata dell'assenza;
- **Cumulo di impieghi:**
 - Salvo l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., **il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa** al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata.
 - **Il datore può limitare o vietare lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro** qualora sussista una delle seguenti condizioni:
 - a) un **pregiudizio per la salute e la sicurezza**, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
 - b) la necessità di **garantire l'integrità del servizio pubblico**;
 - c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa **sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 c.c.**;
- **Prevedibilità minima del lavoro**, intesa come **diritto del lavoratore a conoscere** preventivamente **l'organizzazione del lavoro** in termini **di giornate e orari nei quali potrà essere chiamato a rendere la propria attività lavorativa**.
 - Laddove **l'organizzazione del lavoro non sia interamente o in gran parte prevedibile**, il datore non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorative e **il lavoratore ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio** anche di natura disciplinare, **a meno che** non ricorrano le seguenti condizioni:
 - a) il lavoro si svolga **entro ore e giorni di riferimento predeterminati**;
 - b) il lavoratore **sia informato** dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, **con un ragionevole periodo di preavviso**.
 - **Qualora il datore di lavoro revochi** un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, **senza un ragionevole periodo di preavviso**, è tenuto a **riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo**, ove applicabile o, in mancanza, **una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa**, la cui misura **non può essere in ogni caso inferiore al 50 per cento del compenso inizialmente pattuito** per la prestazione annullata.
- **Forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili:**
 - 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, **può chiedere, per iscritto, che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile**. In caso di risposta negativa la richiesta può essere ripresentata trascorsi 6 mesi.
- **Formazione obbligatoria:**
 - **La formazione che il datore di lavoro è tenuto ad erogare**, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, per lo svolgimento dell'attività lavorativa per cui i lavoratori

sono assunti (ad esclusione di quella professionale o necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale che il datore non debba erogare per legge o CCNL), **va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.**

4. Misure di tutela

Il decreto, infine, costruisce ed esplicita un sistema di garanzie volte a tutelare il lavoratore che eserciti i diritti a lui derivanti dal Decreto Trasparenza ed in particolare prevede che:

- in caso di violazioni dei diritti previsti dal Decreto Trasparenza e dal D.lgs. 152/1997, i lavoratori possono promuovere il tentativo di conciliazione ex artt. 410 e 411 c.p.c., ovvero ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato ex artt. 412 e 412-*quater* c.p.c. o alle camere arbitrali ex art. 31, comma 12, l. 183/2010;
- comportamenti ritorsivi o che comunque determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori (o dei loro rappresentanti) che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al Decreto Trasparenza e di cui dal D.lgs. 152/1997, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa da € 250 a € 1500;
- sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal Decreto Trasparenza e dal D.lgs. 152/1997;
- se il lavoratore ricorre all'autorità giudiziaria, impugnando il licenziamento o contestando trattamenti pregiudizievoli asseritamente derivanti dall'esercizio dei diritti garantiti dal Decreto Trasparenza, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi adottati a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili a quelli asseriti.

* * *

Come è evidente anche dalla sintetica disamina qui effettuata, sono molteplici le questioni interpretative lasciate aperte dal Decreto Trasparenza, soprattutto alla luce del contenuto (a tratti più ampio) della Direttiva 2019/1152 cui il Decreto darebbe attuazione.

I dubbi interpretativi, in particolare, concernono le effettive modalità di adempimento degli obblighi, in particolare la possibilità o meno, a fronte della mancanza di un espresso riferimento in tal senso, della possibilità di rinviare alla contrattazione collettiva (come invece era ammesso dal D.lgs. 152/97 nella sua precedente formulazione).

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.
Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Alessandra Ferroni
Partner
Co-Responsabile del Dipartimento di
Diritto del Lavoro
Milano
+39 02 763741
aferroni@gop.it

Saverio Schiavone
Partner
Co-Responsabile del Dipartimento di
Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
sschiavone@gop.it

Raffaella Betti Berutto
Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
rbetti@gop.it

Cristina Capitanio
Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
ccapitanio@gop.it

Matteo Fusillo
Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
mfusillo@gop.it

Emanuele Panattoni
Partner

Diritto del Lavoro
Milano
+39 02 763741
epanattoni@gop.it



INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni & Origoni (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni & Origoni, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.