

Novità legislativa

DECRETO TRASPARENZA: NUOVI OBBLIGHI INFORMATIVI PER IL DATORE DI LAVORO E RICADUTE SUI TESTI CONTRATTUALI. BREVI NOTE ILLUSTRATIVE SUL DECRETO LEGISLATIVO 27 GIUGNO 2022, N.104.

La nuova normativa, in vigore dal 13 agosto 2022, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea, introduce nuove disposizioni volte a disciplinare le informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro ed ulteriori misure di tutela del lavoratore. Ciò impone una integrale revisione dei format relativi ai contratti di lavoro

In data 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 104 del 27 giugno 2022, noto anche come "Decreto Trasparenza", che è entrato in vigore a far data dal 13 agosto 2022. Attraverso tale decreto è stata recepita in Italia la Direttiva UE 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea, che ha introdotto disposizioni in ordine ai diritti minimi e alle informazioni da fornire ai lavoratori. Il Decreto Trasparenza modifica profondamente il precedente Decreto Legislativo n. 152 del 26 maggio 1997 che concerne l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore circa le condizioni applicabili al rapporto di lavoro. Esso contiene disposizioni che disciplinano le informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, nonché una serie di ulteriori tutele in favore dei lavoratori, ponendo in capo al datore di lavoro un obbligo di informazione molto più ampio e dettagliato rispetto a quello precedentemente previsto dal Decreto Legislativo n. 152/1997.

Il Decreto Trasparenza **ha esteso considerevolmente l'ambito applicativo (oggettivo e soggettivo) precedentemente previsto per gli obblighi informativi nei confronti dei lavoratori.**

L'art. 1 del nuovo decreto prevede infatti che esso trovi applicazione non solo con riferimento

ai contratti di lavoro subordinato (compresi quelli di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, ed anche a tempo parziale), ma anche ad ulteriori tipologie di contratti quali:

- contratti di lavoro somministrato;
- contratti di lavoro intermittente;
- rapporti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'art. 2, co. 1, del D.lgs. n. 81/2015;
- contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, co. 1, n. 3 c.p.c.;
- contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. 50/2017.

È inoltre prevista l'applicazione (con alcuni limiti e precisazioni) anche nei confronti dei lavoratori marittimi e della pesca, nonché nei confronti dei lavoratori domestici. L'applicazione del Decreto Trasparenza è invece espressamente esclusa per: a) i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del c.c. e quelli di cui al D.lgs. n. 36/2021 (purché non integranti collaborazione co.co.); b) i rapporti di agenzia; c) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro pre-determinato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane; d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado.

Le **modalità di comunicazione delle informazioni ai lavoratori** sono chiarite dell'art. 3, che stabilisce: *"il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto 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"*. Il decreto prevede espressamente la possibilità di avvalersi della comunicazione delle informazioni in formato elettronico, specificando inoltre che il datore di lavoro ha l'onere di rendere accessibili dette informazioni e conservarne prova della trasmissione.

Le maggiori novità sono contenute all'interno dell'art. 4 del Decreto Trasparenza, che riscrive integralmente il contenuto dei primi quattro articoli del D.lgs. n. 152/1997, concernenti gli obblighi informativi nei confronti dei lavoratori.

Il co. 1, lett. a), dell'art. 4 **amplia il novero di informazioni che devono essere comunicate al lavoratore**. Tra gli elementi informativi riportati, si evidenziano in particolare i seguenti:

- l'indicazione dell'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori, di cui all'art. 30, co. 4-ter e all'art. 31 co. 3-bis e -ter del D.lgs. 276/2003;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- la durata del periodo di prova, se previsto;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- 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;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

- 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: i) 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; ii) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; iii) 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;

- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

- 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.

La novella prosegue disciplinando i **"termini per la consegna delle predette informazioni"**, prevedendo che: *"l'obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante consegna al lavoratore, all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente: - del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto; - della copia della comunicazione di istaurazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510"*. Viene poi stabilito che: *"le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere a) e b), sono in ogni caso 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"*. Appare sin da subito evidente l'importanza del corretto coordinamento delle disposizioni appena citate.

Il co. 1 lett. d) dell'art. 4 ha disciplinato anche **l'obbligo di informazione in caso di modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione** prevedendo che: *"Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo"*.

In tema di **trattamento sanzionatorio** il co. 1 lett. e) dell'art. 4 ha stabilito che: *"Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispezzione nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276"*; quest'ultima disposizione richiamata – anch'essa novellata dal D.lgs. n. 104/2022 – prevede per la violazione degli obblighi di cui all'art. 1, commi da 1 a 4 del D.lgs. 152/1997 la sanzione amministrativa pecuniaria da 250€ a 1.500€ per ogni lavoratore interessato.

Il nuovo decreto legislativo ha anche introdotto un nuovo art. 1-bis all'interno del D.lgs. n. 152/1997, volto a disciplinare **ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati**.

L'art. 13 del nuovo D.lgs. n. 104/2022, denominato *"Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli"*, introduce una ulteriore tutela per il lavoratore, prevedendo che: *"l'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo 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 presente decreto e di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione*

amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198" (sanzione amministrativa da 250€ a 1.500€).

Si segnalano inoltre le nuove disposizioni contenute all'interno degli artt. 7, 8, 9, 10 e 11; rispettivamente riferiti a: - durata massima del periodo di prova (art.7); - cumulo di impieghi (art.8); - prevedibilità minima del lavoro (art.9); - transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili (art.10); - formazione obbligatoria (art.11).

Come anticipato in apertura, il Decreto Trasparenza è entrato in vigore a partire dal 13 agosto 2022, tuttavia, l'art. 16 stabilisce che: **"1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022.**

2. Il datore o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificati dall'articolo 4 del presente decreto. In caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276".

Apparentemente la nuova disciplina non sembrerebbe dunque applicarsi ai rapporti di lavoro instaurati tra il 2 ed il 12 agosto 2022; tuttavia, l'Ispezzione Nazionale del Lavoro, con circolare n. 4 del 10 agosto 2022, ha chiarito che rispetto ai suddetti rapporti *"trovano comunque applicazione i medesimi principi di trasparenza, solidarietà contrattuale e parità di trattamento tra lavoratori che fondano la novellata normativa, cosicché anche questi ultimi possono richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro"*.

Come si evince da quanto sopra illustrato, il legislatore (comunitario prima e nazionale poi), con l'emanazione della normativa in argomento, ha inaugurato una nuova stagione per i contratti di lavoro, le cui tradizionali tecniche redazionali devono essere integralmente rimodulate alla luce dei nuovi, numerosi obblighi di

informazione (che peraltro, se non adempiuti, trovano un preciso corredo sanzionatorio) che sono stati posti a carico di tutti i datori di lavoro.

ULTERIORI INFORMAZIONI SU QUESTO ARGOMENTO O SU FATTISPECIE CORRELATE POSSONO ESSERE RICHIESTE A:

avv. Marco Pegoraro
+39 0461 23100 – 260200 - 261977
mp@slm.tn.it

DISCLAIMER

Le Newsletter di SLM rappresentano uno strumento di informazione gratuito a disposizione di tutti coloro che siano interessati a riceverle (newsletter@slm.tn.it). Le Newsletter di SLM non possono in alcun caso essere considerate pareri legali, né possono essere ritenute idonee a risolvere casi specifici in assenza di una preventiva valutazione della fattispecie concreta da parte di un legale.

Per visionare il testo integrale dell'informativa privacy aggiornata (ex art. 13 Regolamento UE 679/2016) ed aggiornare i tuoi dati accedi al link: <https://slm.tn.it/notizie/newsletter>.

CANCELLAZIONE DEL SERVIZIO

Chi avesse ricevuto o ricevesse le Newsletter di SLM per errore oppure desiderasse non ricevere più comunicazioni di questo tipo in futuro o comunque intendesse revocare il consenso prestato al trattamento può in ogni momento cliccare sul link "**Annulla iscrizione**", presente in calce ad ogni e-mail inviata, e seguire le istruzioni che verranno presentate.

In alternativa, per chiedere la cancellazione e/o per segnalare eventuali problemi tecnici, è sempre anche possibile scrivere, senza particolari formalità, un'e-mail a: segreteria@slm.tn.it.