

## **Decreto Legislativo n. 104/2022 ("Trasparenza Lavoro") Nuovi obblighi in materia di informazione ai lavoratori e prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro**

Nella Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022 è stato pubblicato l'accluso **Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104**, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea ("decreto").

Qui sotto una prima analisi dei contenuti (con riferimento esclusivamente ai lavoratori del settore privato - fatta eccezione per i lavoratori marittimi e della pesca, pur applicandosi il decreto anche ai lavoratori pubblici), riservandoci ulteriori approfondimenti a seguito dei necessari chiarimenti che dovranno pervenire dagli Organi competenti.

**Il decreto entrerà in vigore sabato 13 agosto 2022.**

### **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il provvedimento si applica:

- a) ai contratti di **lavoro subordinato (anche agricolo) a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;**
- b) al contratto di lavoro a scopo di **somministrazione;**
- c) al contratto di lavoro **intermittente;**
- d) ai rapporti di **collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente**, ai quali, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si applica la disciplina del lavoro subordinato;
- e) ai contratti di **collaborazione coordinata e continuativa;**
- f) al "**Contratto di prestazione occasionale**", di cui all'art. 54-bis del Decreto-Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96;
- g) ai rapporti di **lavoro domestico** (ad eccezione delle disposizioni relative alla richiesta di transizione a rapporti più stabili e sicuri e alla formazione obbligatoria)

Sono viceversa **esclusi dal campo di applicazione** del decreto:

- h) i rapporti di **lavoro autonomo non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;**
- i) i rapporti di lavoro **caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive** (viene considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono uno stesso gruppo di imprese);
- j) i rapporti di **agenzia e rappresentanza commerciale;**

- k) i 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.**

## INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Viene modificato il Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152, relativo alle informazioni che il datore di lavoro (ed ora anche il committente) è tenuto a comunicare al lavoratore.

Le informazioni:

- possono essere comunicate in **formato cartaceo oppure elettronico**;
- devono essere **conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.**
- 

I datori di lavoro sono tenuti a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

- 1) **l'identità delle parti**, ivi compresa quella dei co-datori in caso di codatorialità;
- 2) **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);
- 3) **la sede o il domicilio del datore di lavoro**;
- 4) **l'inquadramento, il livello e la qualifica** attribuiti al lavoratore **o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro**;
- 5) **la data di inizio** del rapporto di lavoro;
- 6) **la tipologia di rapporto di lavoro**, precisando in caso di **rapporti a termine la durata prevista dello stesso**;
- 7) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, **l'identità delle imprese utilizzatrici**, quando e non appena sia nota;
- 8) **la durata del periodo di prova**, se previsto;
- 9) **il diritto a ricevere la formazione** erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- 10) **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** (*circa tale adempimento sono particolarmente attesi gli opportuni chiarimenti da parte degli Organi competenti, date le elevate possibilità di congedo previste dalle normative attuali*);

- 11) la **procedura, la forma e i termini del preavviso** in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- 12) l'importo iniziale della **retribuzione** o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- 13) 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.

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:

- 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;
  - le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
  - 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;
- 14) il **contratto collettivo, anche aziendale, applicato** al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
  - 15) 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;
  - 16) gli ulteriori elementi previsti dal decreto, qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

## **TERMINI DI ADEMPIMENTO**

Le informazioni eventualmente non contenute nel contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione) o nella copia della comunicazione obbligatoria di avvio del rapporto sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i **7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa** (fermo restando che alcune informazioni hanno tempi propri, come, ad esempio, il patto di prova, che deve essere sottoscritto dal lavoratore prima dell'inizio della prestazione lavorativa).

**Le informazioni di cui ai numeri 7), 9), 10), 11), 14) e 15) di cui sopra possono essere fornite al lavoratore entro un mese** dall'inizio della prestazione lavorativa. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data del suo inizio, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto. In caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, le relative informazioni devono essere rese prima dell'inizio dell'attività lavorativa o prima dell'utilizzo di tali sistemi.

## **APPLICAZIONE AI RAPPORTI DI LAVORO GIÀ IN CORSO ALL'1 AGOSTO 2022**

Le disposizioni del decreto **valgono anche per i rapporti già in corso** e per quanto riguarda specificamente i nuovi obblighi di informazione, viene disposto che **il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022 (ancorché il decreto entri in vigore il 13 agosto 2022) sia tenuto a fornire, aggiornare o integrare le informazioni entro 60 giorni. Salvo diverse indicazioni da parte degli uffici preposti, pertanto, a parere di chi scrive, in mancanza della suddetta richiesta scritta, nessuna informazione deve essere fornita ai lavoratori i cui rapporti sono già instaurati all'1 agosto 2022.**

## **SANZIONI**

Rispetto alla precedente disciplina, viene inasprito l'apparato sanzionatorio connesso alle violazioni delle disposizioni in materia di informazioni ai lavoratori.

E' prevista una sanzione amministrativa stabilita in una **somma tra € 250 ed € 1.500 per ogni lavoratore interessato**, che, rispetto al passato, non è più conseguente all'inottemperanza dell'ordine di comunicazione rivolto dall'Ispettorato del Lavoro al datore di lavoro o committente, ma è applicata direttamente, dopo i necessari accertamenti, da parte dell'Ispettorato, al quale il lavoratore abbia denunciato il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui si tratta.

## **UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI**

Vengono imposti al datore di lavoro o committente una serie di ulteriori oneri di informazione preventiva, nei confronti dei lavoratori e dei sindacati, in caso di *«utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni, nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.»*

Tali informazioni devono essere rese in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico.

In particolare **prima dell'inizio dell'attività lavorativa** devono essere comunicate ai lavoratori interessati ed alle rappresentanze sindacali in azienda (in mancanza di queste alle organizzazioni sindacali territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) le informazioni relative:

- agli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo di tali sistemi;
- agli scopi e alle finalità dei sistemi automatizzati;

- alla logica ed al funzionamento di tali sistemi;
- alle categorie di dati ed ai parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- alle misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, agli eventuali processi di correzione ed al responsabile del sistema di gestione della qualità;
- al livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e alle metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché agli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Il Ministero del Lavoro e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

Il lavoratore ha diritto a richiedere, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali territoriali, ulteriori informazioni sull'impatto di tali sistemi automatizzati sul rapporto di lavoro; in tal caso, il datore di lavoro o committente è tenuto a dare risposta entro 30 giorni dalla richiesta e, inoltre, deve comunque comunicare preventivamente (almeno 24 ore prima) ogni modifica delle informazioni già fornite, che comporti variazione delle condizioni di lavoro.

Non sono oggetto di obbligo di comunicazione le informazioni aventi ad oggetto segreti commerciali (art. 98 del Decreto Legislativo 10 febbraio 2005, n. 30).

Il datore di lavoro o il committente sono tenuti ad integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), il datore di lavoro o il committente effettuano un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove ne sussistano i presupposti (art. 36 GDPR).

Per l'inosservanza delle predette disposizioni è prevista, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 a € 750, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali, ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori, la sanzione amministrativa aumenta da € 400 a € 1.500. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da € 1.000 a € 5.000 e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

In caso di violazione degli obblighi di informazione nei confronti dei sindacati, invece, è prevista, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da € 400 a € 1.500.

Le disposizioni di cui al presente punto, da una prima lettura, hanno diversi aspetti poco chiari. Motivo per cui sarà necessario un auspicato, rapido ed esaustivo intervento chiarificatore da parte degli Organi competenti.

## **PRESTAZIONI DI LAVORO ALL'ESTERO**

Nell'ipotesi di invio del lavoratore all'estero (distacco nell'ambito di una prestazione di servizi o invio in missione per più di 4 settimane consecutive), il datore di lavoro è tenuto a comunicargli, per iscritto e prima della partenza, ogni modifica degli elementi già oggetto della comunicazione come sopra effettuata nonché le seguenti ulteriori informazioni:

- 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 prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano.

Inoltre, nel solo caso di distacco all'estero nell'ambito di una prestazione di servizi, la comunicazione deve ora riguardare anche:

- la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro dell'Unione Europea ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

## **MODIFICA SUCCESSIVA ALL'ASSUNZIONE DEGLI ELEMENTI OGGETTO DI INFORMAZIONE**

Il datore di lavoro e il committente devono comunicare per iscritto al lavoratore, **entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica**, qualsiasi variazione degli elementi già oggetto di informazione, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

## **DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER ALCUNE TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

Sono previste disposizioni specifiche in materia di informazioni per le ipotesi di:

- ✓ contratto di prestazione occasionale;

- ✓ contratto di lavoro intermittente;
- ✓ lavoro a scopo di somministrazione;
- ✓ rapporti di lavoro autonomo per la consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore.

## **DURATA MASSIMA DEL PERIODO DI PROVA**

Sono state introdotte – o per meglio dire istituzionalizzate, a fronte dei precedenti giurisprudenziali in materia - alcune caratteristiche relative al periodo di prova.

In particolare:

- nei casi in cui è previsto il periodo di prova, lo stesso **non può essere superiore a 6 mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi;**
- nel rapporto di lavoro a **tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale** alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego (a tal proposito, si evidenzia che nell'ambito dei CCNL metalmeccanici, l'unico ad avere una disciplina specifica per i contratti a tempo determinato è quello CONFIMI IMPRESA MECCANICA del 7 giugno 2021);
- nell'ipotesi di **rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova;**
- la **malattia, l'infortunio, il congedo di maternità o paternità obbligatori prolungano il periodo di prova** in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

## **CUMULO DI IMPIEGHI**

Viene previsto che, fermo restando il divieto per il lavoratore di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, e di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo pregiudizievole per la stessa (art. 2105 del Codice civile), **il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa** in orario esterno alla programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

Il datore di lavoro, peraltro, **può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro**, qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- un **pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;**
- la necessità di **garantire l'integrità del servizio pubblico;**
- 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'art. 2105 del Codice civile sopra richiamato.

Le predette disposizioni si applicano anche ai rapporti di collaborazione coordinate e continuativa.

## **PREVEDIBILITA' MINIMA DEL LAVORO**

Vengono introdotte **alcune tutele in favore dei lavoratori nelle ipotesi in cui l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile.**

In tali ipotesi, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che siano stati correttamente assolti gli obblighi informativi circa le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative ed il periodo minimo di preavviso.

In assenza delle condizioni stabilite, 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. Il datore di lavoro che abbia stabilito, conformemente ai criteri individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero delle ore minime retribuite garantite deve informare il lavoratore:

- del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

Inoltre, in tali rapporti, 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% del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

Le disposizioni di cui sopra sono applicabili anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

## **RICHIESTA DI TRANSIZIONE A FORME DI LAVORO PIU' 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.

In caso di risposta negativa da parte del datore di lavoro o committente, può essere presentata una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla precedente.

Entro un mese dalla richiesta del lavoratore, il datore di lavoro o il committente fornisce risposta scritta motivata. In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, i datori di lavoro persone fisiche o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

## **FORMAZIONE OBBLIGATORIA DURANTE L'ORARIO DI LAVORO**

Nei casi in cui il datore di lavoro sia tenuto, in forza di previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, ad erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, **tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, deve essere considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.**

Tale prescrizione 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 secondo la legge o la contrattazione collettiva.

Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per quanto attiene all'informazione alla formazione e all'addestramento dei lavoratori e dei loro rappresentanti in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

## **RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE E PROTEZIONE DEI LAVORATORI**

Vengono introdotti:

- ✓ la possibilità di rapida risoluzione delle controversie nascenti dall'applicazione dei diritti stabiliti dal decreto in commento, consentendo, in alternativa al ricorso alle autorità giudiziaria e amministrativa, l'accesso alle ordinarie forme di conciliazione stragiudiziale, quali ad esempio il tentativo di conciliazione avanti alla Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o la conciliazione in sede sindacale, nella quale le parti sono assistite dalle rispettive associazioni di rappresentanza;
- ✓ la tutela contro comportamenti ritorsivi o che, comunque, abbiano determinato 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 previsti dal decreto in esame. Ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto ritorsivo, salvo che il fatto costituisca reato, è prevista l'applicazione, da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, della sanzione amministrativa da € 250 a € 1.500;

- ✓ il divieto di licenziamento e di trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal decreto in commento e in generale dal Decreto Legislativo n. 152/1997. I lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti dal datore di lavoro o dal committente possono fare espressa richiesta al medesimo dei motivi delle misure adottate. Il datore di lavoro (o il committente) deve fornire, per iscritto, tali motivi entro 7 giorni dall'istanza. Qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione dei predetti divieti, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili all'esercizio dei diritti garantiti dalle normative sopra richiamate.