



AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott.ssa Valeria Gualtieri
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Franco Patti
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo
Dott.ssa Marilena Rota
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Eleonora Barca
Dott. Luca Brevi
Dott. Tommaso Calchi
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Alessia Gusmini
Dott.ssa Susan Mossi
Dott. Daniel Vanoli

Circolare n. 51 del 29/09/2022

Decreto Legislativo n. 104 del 27 giugno 2022: “Decreto Trasparenza”

Il 29 luglio 2022 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D. Lgs. n. 104 del 27 giugno 2022 c.d. “*Decreto Trasparenza*” entrato in vigore il 13 agosto 2022. Il nuovo decreto si pone l’obiettivo di rafforzare le condizioni di lavoro in un’ottica di maggior tutela e trasparenza delle informazioni in favore dei lavoratori dipendenti.

Ambito di applicazione

Il D.Lgs n. 104/2022 si rivolge ai lavoratori intervenendo in un’ottica di maggior tutela in modo che essi possano beneficiare di informazioni più chiare e trasparenti riguardo le condizioni del rapporto di lavoro.

La riforma si applica ai rapporti di lavoro instaurati dal 13 agosto 2022, tuttavia, saranno interessati anche tutti i rapporti di lavoro instaurati alla data del 1° agosto 2022. In questo caso, il datore di lavoro/committente è tenuto, previa espressa richiesta scritta del dipendente, ad aggiornare, integrare o fornire le informazioni indicate del Decreto Trasparenza entro 60 giorni dalla data della richiesta.

Di seguito l’elenco dei contratti di lavoro oggetto della riforma:

- contratto di lavoro subordinato, compreso quello agricolo;
- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- rapporto di collaborazione coordinata e continuativa;
- contratto di prestazione occasionale c.d. *PrestO*;
- contratto di lavoro marittimo e della pesca, fatta salva la disciplina speciale presente in materia;
- contratto di lavoro domestico;
- rapporti di lavoro con dipendenti delle P.A. e degli enti pubblici economici.

Diritto all'informazione sul rapporto di lavoro

Gli aspetti essenziali del rapporto di lavoro devono essere comunicati a ciascun lavoratore nella lettera d'assunzione in modo chiaro, completo, gratuito e trasparente. Le informazioni possono essere comunicate sia in formato cartaceo che elettronico, inoltre vige l'obbligo di conservazione da parte del datore di lavoro, della prova di trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

In caso di carenza, le informazioni vanno completate entro i 7 giorni successivi, mentre le informazioni non essenziali (nel dettaglio, quelle di cui alle lettere g, i, l, m, q e r dell'art. 4) del disposto normativo, possono essere fornite entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa. Di seguito l'elenco delle informazioni da fornire al lavoratore:

- identità delle parti;
- luogo di lavoro;
- inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore;
- data di inizio del rapporto di lavoro;
- tipologia del rapporto di lavoro (in caso di rapporto a tempo determinato, la durata prevista dello stesso);
- durata del periodo di prova, se previsto;
- diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro per i rapporti di lavoro che la prevedono;
- durata delle ferie;
- durata degli eventuali congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;
- importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi;
- orario di lavoro;
- condizioni che riguardano l'eventuale lavoro straordinario e la sua retribuzione;
- procedure relative ai cambi di turno, qualora sia previsto;
- durata e forma del preavviso e la relativa procedura necessaria in caso di recesso del datore o del lavoratore;
- contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro.

Inoltre, qualsiasi modifica degli elementi del contratto di lavoro già comunicata al dipendente, deve essere comunicata, entro il primo giorno di decorrenza della modifica.

Ulteriori obblighi informativi

Il datore di lavoro deve informare il lavoratore circa l'eventuale utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato nell'ambito dell'organizzazione della prestazione di lavoro al fine di responsabilizzare il datore nel loro utilizzo. In linea con quanto già disposto in materia di protezione dei dati personali, si ribadisce il diritto a non essere sottoposto a decisioni basate unicamente sul

trattamento automatizzato. Si obbligano invero le aziende ad indicare nei contratti gli scopi, le finalità, la logica e il funzionamento dei sistemi, le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni, le misure di controllo adottate per le procedure automatizzate, gli eventuali processi di correzione, il responsabile del sistema di gestione della qualità e il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi.

Disposizioni legislative specifiche

In riferimento a particolari tipologie contrattuali, in un'ottica di allineamento ed armonizzazione, vengono adeguate le disposizioni riguardanti i contratti di prestazione occasionale e di lavoro intermittente.

Per quanto riguarda i contratti di prestazione di lavoro occasionale, c.d. PrestO, previsti dall'art. 54-bis D.L. 24 aprile 2017, n. 50, prima dell'inizio della prestazione deve essere trasmessa/consegnata al prestatore la copia della dichiarazione che deve contenere:

- i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- l'oggetto della prestazione;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione;
- il compenso pattuito per la prestazione.

In merito al contratto di lavoro intermittente, devono essere presenti, oltre alle informazioni previste dall'art.1, comma 1 del D.Lgs. n. 152/1997, i seguenti elementi:

- la natura variabile della programmazione del lavoro, la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentano la stipulazione del contratto;
- il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore, della retribuzione, nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore;
- le modalità di rilevazione della prestazione;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

Sanzioni

La nuova riforma aggrava le sanzioni vigenti in caso di incomplete o omessa indicazione delle informazioni obbligatorie.

Le sanzioni sono irrogate dall'INL, su denuncia del lavoratore e previo accertamento ispettivo e hanno un importo compreso tra euro 250 ed euro 1.500, per ogni lavoratore interessato.

Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

Per offrire una maggior tutela alle condizioni di lavoro, al lavoratore vengono riconosciute prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro.

Diritto ad una durata ragionevole del periodo di prova

Il periodo di prova non può superare la durata di sei mesi, onde evitare di esporre il lavoratore ad una situazione di precarietà prolungata. Eventi come malattia, infortunio congedo di maternità e paternità sospendono la durata del periodo di prova.

Nei contratti a termine il periodo di prova dev'essere riproporzionato alla durata del contratto e adeguato alle mansioni espletate dal lavoratore.

Diritto al cumulo di impieghi

Il Decreto in questione ribadisce e riconosce la possibilità da parte del lavoratore di svolgere un impiego parallelo al di fuori dell'orario di lavoro stabilito; tuttavia, il datore di lavoro è legittimato ad opporsi nei seguenti casi:

- qualora rechi pregiudizio per la salute e la sicurezza, compreso il mancato rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- in caso vi sia necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- se la diversa ed ulteriore attività lavorativa si pone in "conflitto di interessi" con la principale, pur non violando l'obbligo di fedeltà (art. 2105 cc).

Diritto alla prevedibilità minima del lavoro

Se l'organizzazione di lavoro sia in tutto o in gran parte prevedibile, vanno indicate le condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché quelle eventuali per i cambiamenti di turno.

Diversamente, il lavoratore deve essere informato sulla variabilità della programmazione dell'orario di lavoro e sugli altri dettagli relativi all'organizzazione del lavoro. Si tratta di rapporti di lavoro in cui non sia prestabilito l'orario di lavoro e la sua collocazione temporale e in cui il programma di lavoro è determinato principalmente dal datore di lavoro.

"Diritto di precedenza" all'assunzione

I lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato o altre forme contrattuali considerate precarie hanno diritto a richiedere una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, a condizione che i lavoratori abbiano maturato un'anzianità lavorativa di almeno sei mesi, anche non continuativa.

Il diritto può essere esercitato entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro e dev'essere esercitato attraverso una richiesta scritta.

Alla richiesta deve seguire, entro un mese, una risposta motivate e scritta del datore di lavoro.



La richiesta, se negata, può essere reiterata per una sola volta, trascorsi almeno sei mesi dalla richiesta precedente.

Formazione obbligatoria

Il datore di lavoro è tenuto ad erogare ai lavoratori una formazione gratuita e adeguata in relazione alle mansioni svolte e, se possibile, durante l'orario di lavoro.

Misure di tutela

È stato istituito un sistema teso a tutelare i lavoratori nel caso di violazione dell'esercizio dei diritti contenuti nel decreto stesso e nel D.Lgs n. 152/1997.

Sono stati previsti alcuni meccanismi di risoluzione delle controversie rapidi ed imparziali, quali

- esperire il tentativo di conciliazione presso gli uffici dell'INL (artt. 410-411 cpc);
- ricorrere ai collegi di conciliazione ed arbitrato (artt. 412-412-quater cpc);
- rivolgersi alle camere arbitrali (Legge n. 183/2010, art. 31, comma 12).

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati