



CONFCOMMERCIO

IMPRESE PER L'ITALIA

Nuoro Ogliastra

Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104 - pubblicazione - Gazzetta Ufficiale 29 luglio 2022, n. 176.

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. decreto Trasparenza) di attuazione 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.

Il decreto, in vigore dal 13 agosto 2022, interviene, con modifiche e integrazioni, sia sul testo del decreto 26 maggio 1997, n. 152, sia su altre disposizioni di legge, in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo.

Nel rinviare alla lettura integrale del testo del decreto, si riporta di seguito un ulteriore memorandum.

ambito di applicazione

Il decreto disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela e trova applicazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro:

- contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard, quali contratto di lavoro somministrato, contratto di lavoro intermittente, rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata di cui all'articolo 2, comma 1, decreto n. 81 del 2015, contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, Codice di procedura civile, contratto di prestazione occasionale;
- ai lavoratori domestici.

È esclusa l'applicazione:

- ai rapporti di lavoro autonomo, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- ai rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive;
- ai rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- alle collaborazioni prestate dai familiari del titolare nell'impresa del medesimo.

modalità di comunicazione delle informazioni

Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente, in formato cartaceo oppure elettronico, le informazioni previste dal decreto. Le informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

informazioni sul rapporto di lavoro

Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

- a) identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori in caso di codatorialità;
- b) 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;
- c) sede o domicilio del datore di lavoro;
- d) inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- h) durata del periodo di prova, se previsto;
- i) diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) 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) procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) 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;
- p) 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:
 - 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) contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) 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;

s) ulteriori elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;

b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996.

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. 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.

In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, 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.

Agli obblighi informativi è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, cod. proc. civ., dei rapporti di cui all'articolo 2, comma 1, decreto 81 del 2015, nonché dei contratti di prestazione occasionale.

Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Tutte informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione.

utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

L'articolo 1-bis del decreto n. 152 del 1997 (inserito dal decreto n. 104 del 2022) impone al datore di lavoro o committente, in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, 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. La comunicazione delle informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

Le informazioni devono essere rese prima dell'inizio dell'attività lavorativa o prima dell'utilizzo di tali sistemi.

prestazioni di lavoro all'estero

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, 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:

- a) il Paese o i Paesi in cui deve essere svolto il lavoro e la durata prevista;
- b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
- e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro dell'Unione Europea ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione

Il datore di lavoro e il committente comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica (e non più entro un mese dalla stessa), qualsiasi variazione degli elementi oggetto di informazione, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

sanzioni

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, decreto n. 152 del 1997 all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, decreto n. 276 del 2003 (sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato).

durata massima del periodo di prova

Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo 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. In caso 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

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, 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 può limitare o negare al lavoratore 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, Codice civile.

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

prevedibilità minima del lavoro

Quando l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, se non ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- la preventiva indicazione delle ore e giorni di riferimento durante i quali il lavoro può aver luogo, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera p), numero 2 del decreto n. 152 del 1997, come novellato;
- un ragionevole periodo di preavviso, entro il quale il lavoratore deve essere informato dal datore di lavoro in merito all'incarico di lavoro.

In assenza di una o entrambe le condizioni, 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:

a) 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;

b) delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

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.

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

transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili

Ferme restando le disposizioni più favorevoli già previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può 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 sei 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

Quando il datore di lavoro è 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 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 secondo la legge o la contrattazione collettiva.

Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37, decreto n. 81 del 2008, relative all'informazione e alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

meccanismi di risoluzione rapida e diritto di ricorso

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa e salvo specifiche procedure previste dai contratti collettivi di lavoro, in caso di violazioni dei diritti previsti dal decreto n. 104 del 2022 e dal decreto n. 152 del 1997, i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro è cessato, possono:

- a) esperire il tentativo di conciliazione presso gli uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del lavoro;
- b) ricorrere ai collegi di conciliazione ed arbitrato;
- c) rivolgersi alle camere arbitrali (articolo 31, comma 12, legge n. 183 del 2010).

protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

È prevista la possibilità di presentare denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti che subiscano comportamenti ritorsivi o con effetti sfavorevoli in conseguenza della presentazione di un reclamo o dell'avvio di un procedimento, anche non giudiziario promossi a tutela dei diritti previsti dal decreto n. 104 del 2022 e dal decreto n. 152 del 1997. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro applica la sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, decreto n. 198 del 2006 (ammenda da 250 euro a 1500 euro).

La denuncia può anche essere presentata dall'organizzazione sindacale delegata dal lavoratore.

protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova

Viene introdotto un principio di protezione dei lavoratori che esercitano i diritti previsti dal decreto n. 104 del 2022 e dal decreto n. 152 del 1997, con onere della prova a carico del datore di lavoro o committente.

Fatta salva la disciplina generale sulla forma del licenziamento - prevista dall'articolo 2 della legge n. 604 del 1996 - 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 devono fornire, per iscritto, tali motivi entro 7 giorni dall'istanza.

applicazione della disciplina

Le disposizioni di cui al decreto n. 104 del 2022 si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022.

Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro 60 giorni le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto n. 152 del 1997, come modificati dall'articolo 4 del n. 104 del 2022. Si commina la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, decreto n. 276 del 2003 in caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente (sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato).

L'assenza della richiesta scritta del lavoratore non preclude al lavoratore medesimo i diritti minimi di cui al Capo III del decreto n. 104 del 2022.