



STUDIO ASSOCIATO
LORENZO E RICCARDO PERINETTO
DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

Corso G. Matteotti, 44 – 10121 –Torino (TO) – ITALIA Tel. 0115155411 – Fax 0115624225
segreteria@studioperinetti.it - www.studioperinetti.it

Torino, lì 03 agosto 2022

Circolare n.14/2022

Oggetto: Decreto Legislativo Trasparenza n. 104 del 27 giugno 2022 pubblicato su G.U. 179 del 29 luglio 2022

Gentile cliente,

il D.Lgs n.104/2022 riconosce nuove tutele minime ai lavoratori affinché possano beneficiare di informazioni più chiare e trasparenti sugli **elementi essenziali e sulle condizioni dei rapporti di lavoro** e la relativa **tutela**.

Poiché la riforma entra in vigore il prossimo **13 agosto**, si applicherà ai rapporti di lavoro instaurati **a partire** da tale data.

Inoltre, come precisato dal decreto stesso, le disposizioni si applicano a tutti i rapporti di lavoro **già instaurati** alla data del **1° agosto 2022**. In questo caso, su **richiesta scritta** del lavoratore **già assunto a tale data**, il datore di lavoro/committente è tenuto a fornire, aggiornare o integrare, **entro 60 giorni**, le informazioni indicate nel Decreto Trasparenza.

Rapporti di lavoro	Applicazione
Contratto di lavoro subordinato, compreso quello agricolo	SI'
Contratto di lavoro somministrato	SI'
Contratto di lavoro intermittente	SI'
Rapporto di lavoro in collaborazione coordinata e continuativa (sia organizzata dal committente, anche tramite piattaforme, che autonomamente al collaboratore)	SI'
Contratto di prestazione occasionale (c.d. PrestO)	SI'

Rapporti di lavoro	Applicazione
Contratto di lavoro domestico	SI', esclusi il diritto di precedenza e la formazione obbligatoria
Rapporti di lavoro autonomo (non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; rapporti di lavoro con professionisti di cui agli artt. 2222 e 2229 c.c.)	NO
Rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale	NO
Rapporto di lavoro di durata pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana per un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive	NO
Rapporti di collaborazione prestati nell'impresa dal coniuge, dai parenti, dagli affini non oltre il terzo grado del titolare, che siano con lui conviventi	NO

Le informazioni devono essere comunicate in modo trasparente, chiaro, completo, gratuito, conformi agli standard di accessibilità riferiti anche alle persone con disabilità, in formato cartaceo oppure elettronico, conservate e rese accessibili, su richiesta dei lavoratori in qualsiasi momento. Il datore di lavoro deve conservare la prova della trasmissione o della ricezione delle suddette informazioni per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Riguardo al contenuto del nuovo adempimento, si evidenzia l'elenco delle informazioni da fornire ai lavoratori:

L'identità delle parti (nel caso di dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota)
Il luogo di lavoro (se non fisso/predominante: il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro)
La sede o il domicilio del datore di lavoro
L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro
La data di inizio del rapporto di lavoro
La tipologia del rapporto di lavoro (in caso di rapporti a termine, la durata prevista dello stesso)
La durata del periodo di prova, laddove previsto
Il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista)
La durata delle ferie
La durata degli eventuali congedi retributivi cui ha diritto il lavoratore ovvero, qualora non definibili al momento dell'assunzione, le modalità di determinazione e fruizione
L'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo delle modalità di pagamento
La programmazione dell'orario ordinario di lavoro, se imprevedibile il lavoratore va informato
Le condizioni che riguardano l'eventuale straordinario e la sua retribuzione
Le procedure relative ai cambiamenti di turno, qualora sia previsto
La durata e la forma del preavviso e la relativa procedura in caso di recesso del datore o del lavoratore
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 ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro

Specifiche informazioni devono essere comunicate altresì in caso di **prestazioni di lavoro all'estero**.

In un'ottica di allineamento ed armonizzazione, per coerenza, vengono adeguate altresì le disposizioni in tema di:

- prestazioni di lavoro occasionale: prima dell'inizio della prestazione deve essere trasmessa/consegnata copia della dichiarazione contenente le seguenti informazioni:

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

- lavoro intermittente: oltre alle informazioni previste dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs n. 152/1997, devono essere presenti anche 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 retributive 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, nonché 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 predeterminanti in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative

- somministrazione di lavoro;
- lavoro tramite piattaforme digitali.

Le sanzioni sono riscritte in peius: in caso di incompleta o omessa indicazione delle informazioni possono variare, a seconda della violazione, da 250 euro a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato. Tali sanzioni sono irrogate dall'INL, su denuncia del lavoratore e previo accertamento ispettivo.

Le assenze, indicate in maniera puntuale dal D.Lgs in esame, fanno slittare la scadenza del periodo di prova. In particolare, malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità ne estendono la durata.

Pertanto, il periodo di prova non sembra prorogabile nel caso di altre assenze, quali ferie o permessi.

Nei contratti a tempo determinato la prova non deve essere solo proporzionata alla durata prevista del contratto, ma anche alle "mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego".

I lavoratori, con un'anzianità lavorativa di almeno sei mesi, anche non continuativi, possono esercitare, entro un anno dalla cessazione di un precedente rapporto di lavoro, nei confronti dell'ex datore di lavoro/committente, il diritto di richiedere, per iscritto, una "forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili", a cui deve seguire, entro un mese, risposta scritta motivata.

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

Le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata.

Il datore è tenuto ad erogare ai lavoratori una formazione, gratuita, adeguata in relazione allo svolgimento dei propri compiti e, nel possibile, durante l'orario di lavoro.

Ai nuovi obblighi si affianca 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 previsti alcuni meccanismi di risoluzione delle controversie rapidi ed imparziali. In particolare:

- 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).

Viene, inoltre, introdotto un principio di protezione dei lavoratori, prevedendo un divieto di licenziamento, con onere della prova a carico del datore/committente. Inoltre, in caso di estromissione dal rapporto di lavoro, i lavoratori, destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti,

possono fare espressa richiesta dei motivi che il datore di lavoro/committente dovranno fornire entro sette giorni dall'istanza.

Lo Studio resta a disposizione per eventuali delucidazioni.

Cordiali saluti.

STUDIO ASSOCIATO
LORENZO E RICCARDO PERINETTO