

## Trasparenza nei contratti di lavoro: tutte le regole in vigore da agosto

Saranno in vigore dal 13 agosto ma si applicano ai rapporti di lavoro in essere al 1° agosto 2022 le nuove regole sulla trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro subordinato, in Italia e all'estero. È quanto previsto dal D.Lgs. n. 104 del 2022, che dispone, inoltre, l'estensione del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro, anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali atipiche. In caso di denuncia, da parte del lavoratore, del mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi, previsti dal decreto legislativo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro applica la sanzione amministrativa pecuniaria che va da 250 a 1.500 euro.

### Ambito di applicazione

La tutela prevista trova applicazione in relazione ai seguenti contratti di lavoro:

- a) contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- b) contratto di lavoro somministrato;
- c) contratto di lavoro intermittente;
- d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente;
- e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- f) contratto di prestazione occasionale.

Le previsioni riguardano anche:

- a) i lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- b) i lavoratori domestici.

Sono invece esclusi dall'applicazione del decreto:

- a) i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36;
- b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive;
- c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- d) 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;

e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero.

## **Come e quando comunicare le informazioni**

Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal decreto in formato cartaceo oppure elettronico. 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.

Le informazioni non contenute in tali documenti sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni su CCNL, enti previdenziali, formazione, ferie e preavviso possono essere fornite al lavoratore entro trenta giorni 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 obbligatorie.

Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro non conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

## **Cosa comunicare al lavoratore**

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;
- b) 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, ovvero libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) la 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) la durata del periodo di prova, se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) 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;
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

- n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) 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;
- 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) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- r) 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.

## **Sanzioni**

In caso di denuncia, da parte del lavoratore, del mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi previsti dal decreto legislativo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro applica la sanzione amministrativa pecuniaria che va da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

## **Consulenti del lavoro chiedono rinvio**

Sono molte e rilevanti le criticità operative che discendono anche solo da una prima lettura del testo del Decreto Legislativo 27 giugno 2022 n. 104, con cui, a parere dei Consulenti del Lavoro, il legislatore sceglie di ampliare a dismisura la portata dei contenuti della Direttiva europea che viene recepita, creando le condizioni per un enorme aggravio di oneri burocratici nella gestione dei rapporti di lavoro. Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha indirizzato una lettera al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Andrea Orlando, per chiedere la revisione immediata del decreto Trasparenza, a partire dalla data di entrata in vigore del provvedimento fino all'assenza di rinvio ai contenuti dei CCNL nei contratti di assunzione. La scelta di incrementare la quantità degli obblighi informativi senza avvalersi dei processi di semplificazione e digitalizzazione previsti dalla disciplina europea e nazionale introduce ulteriori oneri organizzativi e burocratici a carico dei datori di lavoro vanificando la finalità sostanziale del diritto all'informazione.

Restiamo a disposizione per chiarimenti e informazioni.

Studio Professionale Associato Magnoni-Riboli