



Decreto "Trasparenza":

rivoluzione nei contratti di
lavoro





Con **decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104** pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 176 del 29 luglio 2022, contenente il c.d. **“Decreto Trasparenza”**, viene data attuazione alla direttiva (UE) 2019/1152 relativa a **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione Europea**.

Con tale disciplina si introducono **nuovi importanti obblighi informativi** a carico dei datori di lavoro sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela, sia al momento dell’assunzione che in costanza di rapporto.

È importante sottolineare la portata rivoluzionaria di questa disciplina, destinata a garantire maggiori tutele dei lavoratori compensando, in questo modo, quell’asimmetria informativa che caratterizza tutti i rapporti di subordinazione.

Riepiloghiamo di seguito le principali novità, fornendo un quadro completo delle modifiche.



Ambito di applicazione: le tipologie di contratti coinvolti

Come anticipato con l'entrata in vigore del Decreto Trasparenza il datore di lavoro è obbligato a fornire a dipendenti e collaboratori una quantità di informazioni maggiori rispetto al passato.

Tale nuovo obbligo trova applicazione in relazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro:

- ✓ contratti di **lavoro subordinato**, ivi compresi quelli di **lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale**;
- ✓ contratti di **somministrazione**;
- ✓ contratti di lavoro **intermittente**;
- ✓ contratti di **collaborazione coordinata con prestazione prevalentemente personale e continuativa** organizzata dal committente;
- ✓ contratti di collaborazione coordinata e continuativa (**co.co.co.**) di cui all'art. 409, numero 3) del c.p.c.;
- ✓ contratti di **prestazioni occasionali**.





La nuova disciplina riguarda altresì i **lavoratori domestici**.

I rapporti **esclusi** dalla nuova disciplina sono invece:

- X il lavoro autonomo nella forma del contratto d'opera e delle prestazioni d'opera intellettuali;
- X i contratti di agenzia e di rappresentanza commerciale;
- X rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini entro il terzo grado, che siano con lui conviventi.

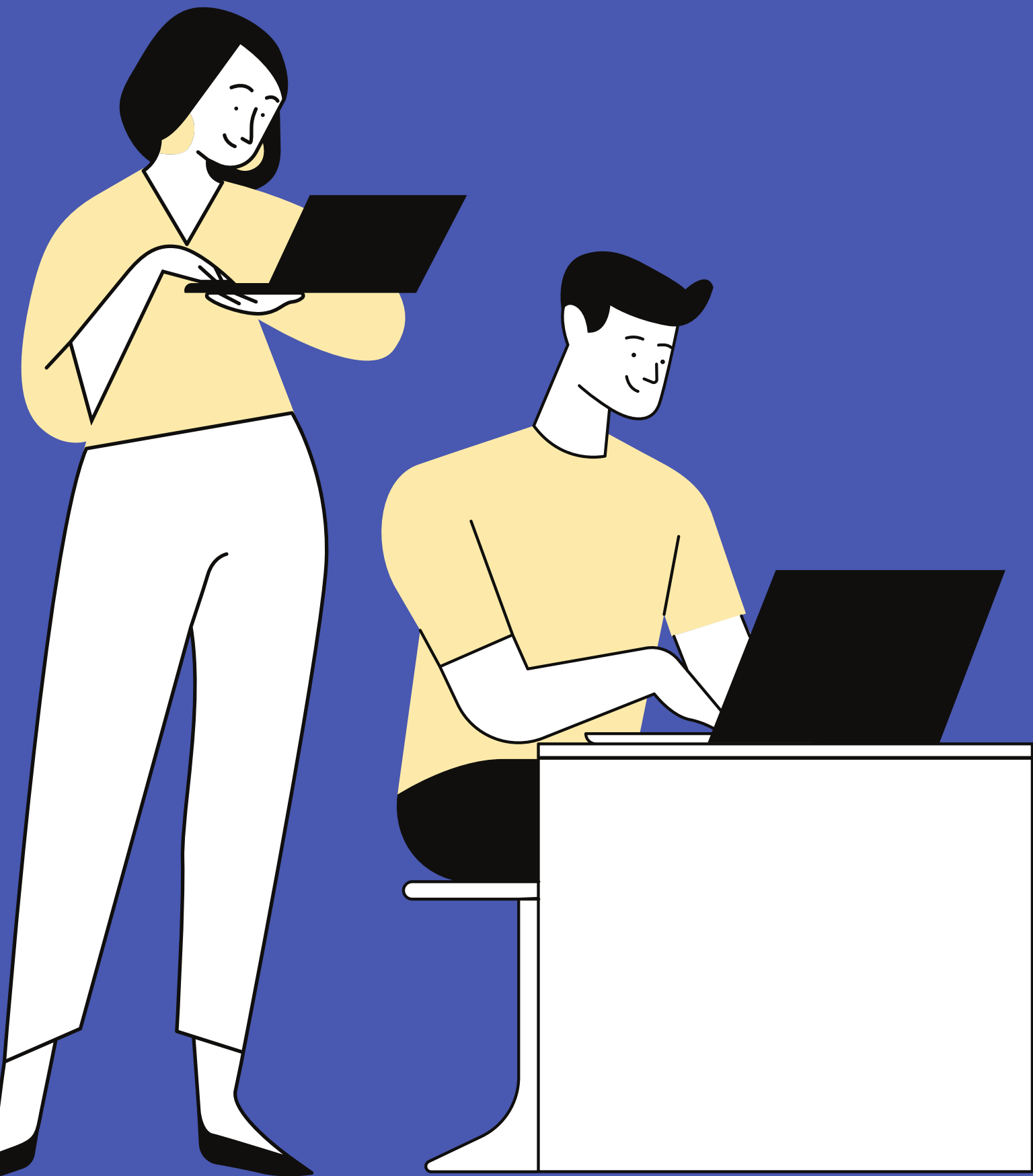
N.B. Il lavoro autonomo soggiace alla disciplina sulla trasparenza laddove sia svolto nell'ambito di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Una **specificata esclusione** è prevista anche per tutti quei rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo che abbia:

- una durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana e
- in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive.

La *ratio* di questa esclusione risiede proprio nella volontà del legislatore di sottrarre all'onere informativo i rapporti di tipo meramente occasionale e di durata molto limitata.

Il settore pubblico, infine, è in linea di principio esentato dalla nuova normativa, salvo alcune specifiche eccezioni.



Decorrenza del nuovo obbligo

In linea di principio il datore di lavoro deve assolvere all'obbligo informativo all'atto dell'**instaurazione del rapporto di lavoro**, e prima dell'inizio dell'attività, con la consegna del contratto di lavoro.

Inoltre, le informazioni non contenute nel contratto e riferite ai dati anagrafici delle parti al luogo di lavoro possono essere fornite **entro sette giorni** successivi all'inizio del rapporto.

I restanti dati possono essere comunicati **entro un mese**.

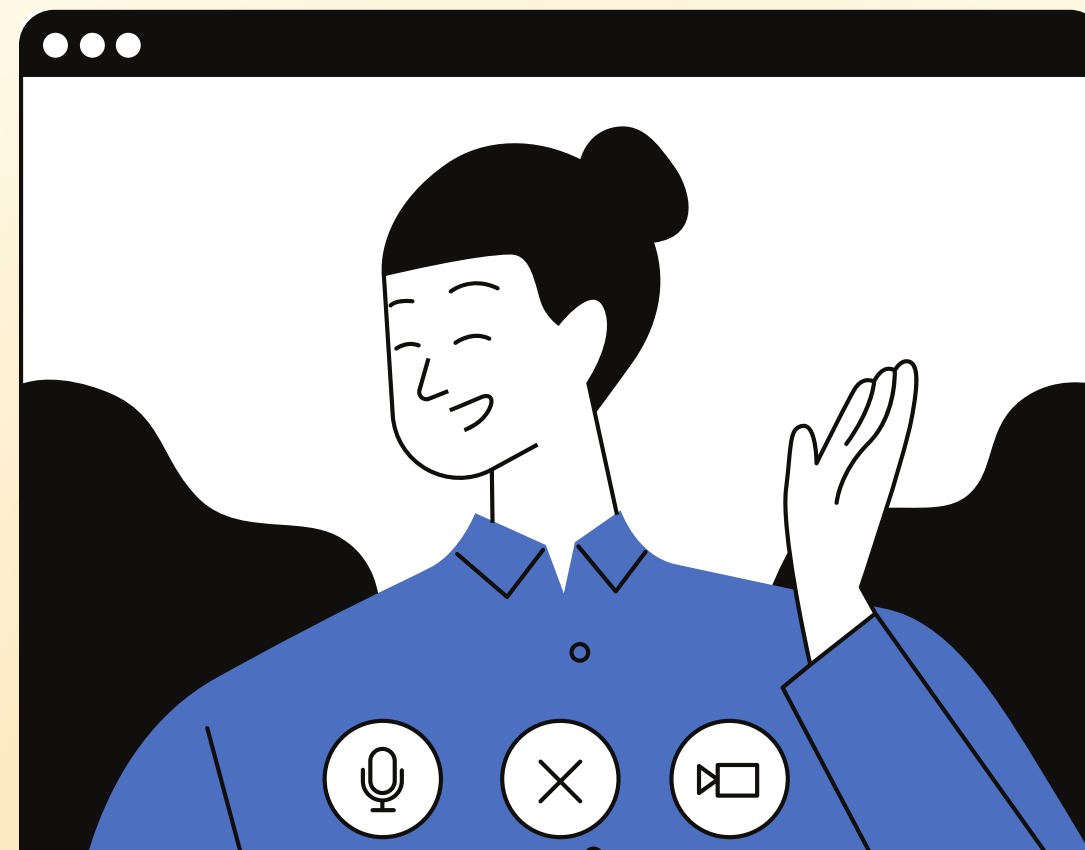


Modalità di comunicazione delle informazioni

Il datore di lavoro deve comunicare le informazioni in modo **chiaro** e **trasparente**.

A tal fine, la comunicazione può essere offerta sia in **formato cartaceo** che **elettronico**, conservando prova dell'assolvimento degli obblighi per un periodo di **cinque anni** dalla conclusione del rapporto di lavoro (art. 3 del Decreto).

In relazione alle **modalità di assolvimento** del nuovo obbligo informativo si ritiene sia più efficace effettuare un rimando a un **allegato separato e specifico**, una sorta di *set informativo* dei diritti e delle previsioni applicabile al rapporto di lavoro, che codifica quanto già presente in azienda.



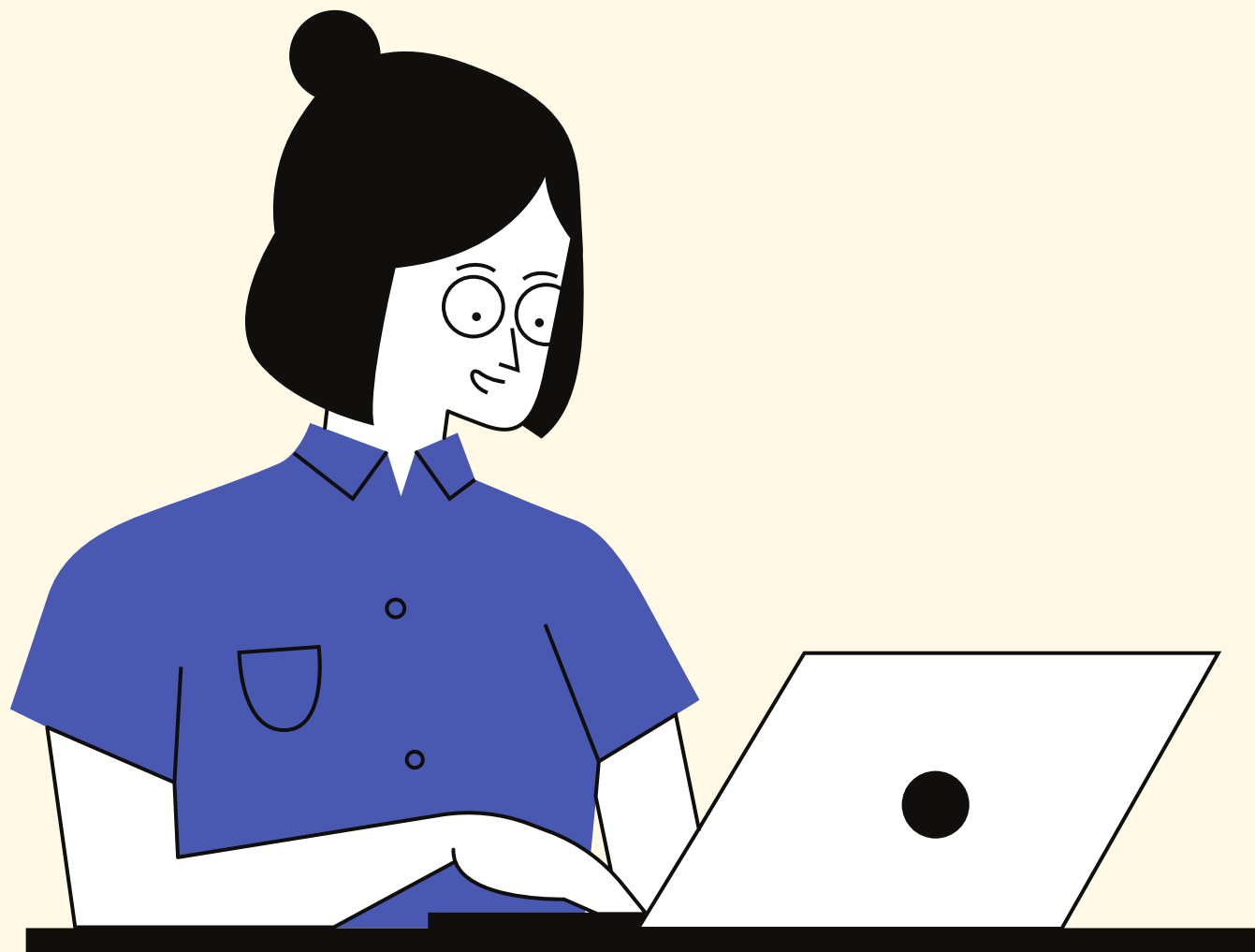


Lavoratori già in servizio

Il nuovo obbligo informativo non si esaurisce soltanto nei confronti dei neo assunti ma si applica anche ai **rapporti di lavoro e di collaborazione in essere**.

A tal fine, il lavoratore interessato deve effettuare una specifica **comunicazione scritta** al datore di lavoro/committente, il quale, **entro 60 giorni**, deve rendere disponibili i dati aggiornando o integrando le informazioni già rese al lavoratore e non contenute nei documenti aziendali in suo possesso.

Non solo, nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve altresì notificare per iscritto entro il **primo giorno** di decorrenza degli effetti della modifica, **qualsiasi variazione** degli elementi già comunicati (escluse modifiche normative o modifiche delle clausole del Ccnl).





Contenuto del nuovo obbligo

L'art. 4 del Decreto Trasparenza modifica il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

Nella tabella che segue distinguiamo:

- le informazioni da aggiungere a quelle già previste (integrazioni);
- le informazioni completamente nuove da fornire (novità).

INTEGRAZIONI	NOVITA'
Identità delle parti Indicare l'identità delle parti ivi compresa quella del co-datore di lavoro.	Ccnl applicato, con indicazione delle parti aderenti.
Luogo di lavoro Indicare la possibilità per il lavoratore di determinare liberamente il luogo di lavoro.	Contratto collettivo aziendale con indicazione delle parti stipulanti.
Durata del rapporto di lavoro In caso di rapporti a termine, la durata dello stesso.	Enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore.
Retribuzione Indicare le modalità di pagamento.	Diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
Ferie Se all'atto dell'informativa non è stato possibile indicarlo, specificare: 1. modalità di determinazione e fruizione; 2. durata degli altri congedi cui ha diritto il lavoratore e indicazione delle modalità di determinazione e di fruizione.	Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena sia nota.
Preavviso Specificare le forme del licenziamento e delle dimissioni	In caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati :

Orario di lavoro	
<ul style="list-style-type: none">Il contratto prevede un'organizzazione dell'orario <i>prevedibile</i> → indicare la programmazione dell'orario e le eventuali condizioni relative allo straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno;Il contratto prevede un'organizzazione dell'orario <i>imprevedibile</i>:<ul style="list-style-type: none">variabilità della programmazione del lavoro;ammontare minimo ore retribuite garantite;retribuzione per lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;periodo minimo di preavviso prima dell'inizio della prestazione e, ove non sia possibile e sia stato pattuito, termine entro cui il datore può annullare la chiamata in servizio.	<ul style="list-style-type: none">aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi;scopi e finalità di tali sistemi;logica e funzionamento;categorie di dati;parametri utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi meccanismi di valutazione prestazioni;misure di controllo per le decisioni automatizzate;eventuali processi di correzione;responsabile del sistema di gestione della qualità;livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza e sistemi;metriche utilizzate per misurare tali parametri;impatti potenzialmente discriminatori delle metriche.



Il periodo di prova non va oltre i sei mesi

L'art. 7 del Decreto Trasparenza delinea una disciplina molto più restrittiva e vincolante del periodo di prova, ribadendo limiti di durata massima e fissando un criterio molto restrittivo per i contratti a termine.

Innanzitutto: nei contratti in cui è previsto un periodo di prova, questo non può essere superiore ai **sei mesi**, salva la durata inferiore prevista da disposizioni dei contratti collettivi.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, tale periodo deve essere stabilito in **misura proporzionale**:

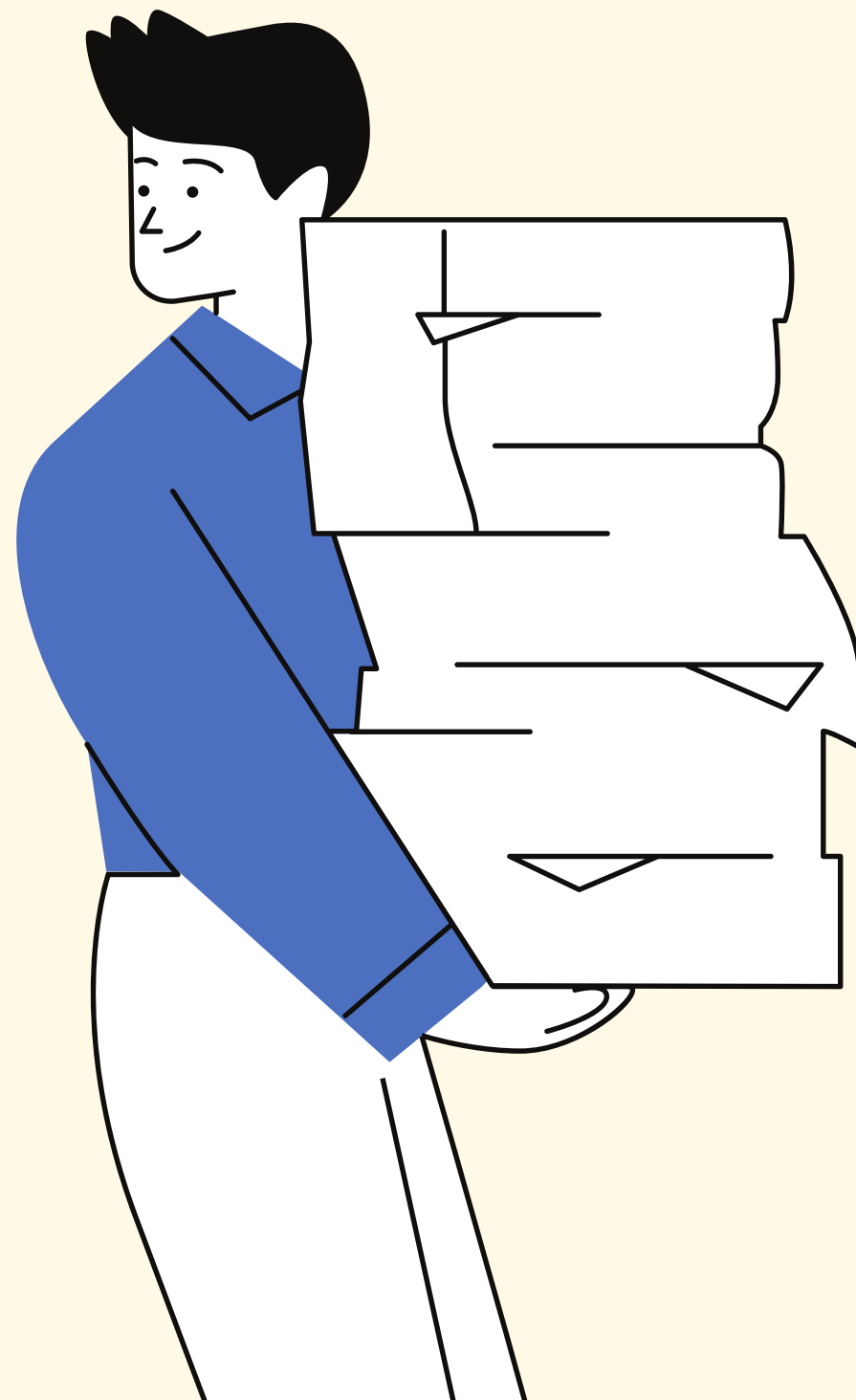
- alla *durata* del contratto e
- alle *mansioni* da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

Infine, se il contratto a termine viene rinnovato per svolgere le stesse mansioni, il nuovo contratto non potrà essere soggetto ad un ulteriore periodo di prova.





Cumulo di impieghi



L'art. 8 del Decreto Trasparenza fissa il principio per cui il datore di lavoro **non può vietare** ai dipendenti lo svolgimento di altra attività lavorativa al di fuori dell'orario programmato nel contratto, né per tale motivo riservargli un trattamento **meno favorevole**.

La condizione essenziale è che non ci siano **neanche minime sovrapposizioni** all'orario di lavoro contrattualmente previsto.

Il richiamo, poi, all'**obbligo di fedeltà** (art. 2105 c.c.), impone al lavoratore di non svolgere le ulteriori attività in concorrenza con il business aziendale.



Orario lavorativo prevedibile

In assenza di un orario normale programmato, il lavoratore deve essere previamente informato:

- sulla distribuzione delle **ore** e
- sulla distribuzione delle **giornate** in cui è richiesta la prestazione.

Il datore di lavoro deve altresì comunicare in anticipo il **periodo minimo di preavviso** prima che abbia inizio la prestazione e il termine entro cui potrà essere annullato l'incarico rispetto alla data prevista di inizio.

Il lavoratore potrà **rifiutare** la prestazione senza la preventiva indicazione dei turni e delle giornate di lavoro e un ragionevole periodo di preavviso, senza che per tale rifiuto il datore possa procedere disciplinarmente.

Un ultimo aspetto molto importante attiene al fatto che se il datore di lavoro **revoca** un incarico precedentemente programmato senza rispettare un ragionevole termine di preavviso, il lavoro ha diritto:

- alla retribuzione inizialmente prevista dal contratto collettivo o, in mancanza,
- a una compensazione **non inferiore alla metà** del compenso pattuito tra le parti per la specifica prestazione annullata.



Motivi del licenziamento entro sette giorni

L'art. 14 prevede la possibilità per il lavoratore di richiedere i motivi che hanno determinato il suo licenziamento, e che il datore deve fornire **per iscritto** entro e non oltre **sette giorni** dalla richiesta.

In tema di **licenziamento c.d. ritorsivo**, poi, il decreto prevede **un'inversione dell'onere della prova**: il lavoratore non deve più provare l'esistenza dell'intento ritorsivo del datore, bensì è il datore stesso a dover provare la sua insussistenza.





Vuoi saperne di più?

Let's keep in touch!

risorseumane@braccialistudio.com

www.studiobracciali.com

