

Direzione *Relazioni Industriali*

Decreto trasparenza (d.lgs. n.104/2022) – Attuazione direttiva UE su condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione Europea

È stato pubblicato, in [Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022](#), il d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. Decreto trasparenza) che attua la Direttiva UE 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea.

Il provvedimento in esame reca, in primo luogo, disposizioni volte ad ampliare, sotto il profilo soggettivo e oggettivo, gli obblighi di informazione in capo al datore di lavoro in merito alle condizioni applicabili al rapporto di lavoro, attualmente disciplinati dal decreto legislativo n. 152/1997.

Vengono poi introdotte, sempre al fine di recepire la suddetta direttiva, norme recanti “prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro”, che incidono su taluni istituti e vicende del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, il periodo di prova, la formazione obbligatoria, lo svolgimento di altra attività lavorativa, la c.d. transizione a forme di lavoro più stabili.

Sono previste, infine, misure finalizzate a tutelare i lavoratori nel caso di violazione, da parte del datore di lavoro, dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di comportamenti ritorsivi o trattamenti pregiudizievoli posti in essere dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore in conseguenza dell’esercizio, da parte di quest’ultimo, dei predetti diritti.

Si informa che durante l’iter di valutazione parlamentare dello schema di decreto legislativo l’Ance, sia direttamente che per il tramite di Confindustria, ha formulato osservazioni e proposte alle competenti commissioni parlamentari, al fine di evitare criticità e aggravii amministrativi per le imprese, nei limiti consentiti dalla citata direttiva UE, chiedendo tra l’altro che fossero riconosciuti adeguati spazi di flessibilità alla contrattazione collettiva.

Benché nel testo finale del provvedimento, tali proposte non siano state recepite, si sta portando avanti, per il tramite di Confindustria, un’interlocuzione con il Ministero del lavoro, con l’auspicio che possa essere presto emanata una circolare esplicativa che chiarisca le modalità applicative di determinate disposizioni, in un’ottica di semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.

Si illustrano di seguito le principali disposizioni di interesse per le imprese del settore edile. Si allega, inoltre, una prima nota di commento di Confindustria.

Entrata in vigore e disposizioni transitorie (art. 16)

Il provvedimento entrerà in vigore il 13 agosto 2022 e si applicherà alle nuove assunzioni.

Inoltre, ferma restando l’entrata in vigore alla suddetta data, il decreto prevede espressamente che, qualora il lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022 ne faccia richiesta scritta, il

datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro 60 giorni le informazioni di cui ai nuovi articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del citato decreto legislativo n. 152/1997, di seguito illustrati. In caso di inadempimento, trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria di cui all'art. 19 co. 2 del d. lgs. n. 276/2003, di cui si dirà nel prosieguo.

Si segnala, peraltro, quanto rilevato da Confindustria: *“Si ritiene, data l'imprecisa formulazione delle disposizioni, che ai lavoratori assunti dal 2 agosto in poi, si applichi il termine massimo di sette giorni per integrare le informazioni ma ciò a far data dal 13 agosto, data di inizio di vigenza delle nuove disposizioni.”*

È infine espressamente previsto che, anche in assenza della suddetta richiesta, trovano comunque applicazione le citate “prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro”, contenute nel Capo III del decreto.

Finalità e ambito di applicazione (Capo I)

Ambito di applicazione (art. 1)

Il decreto in esame si applica ai seguenti rapporti e contratti di lavoro di interesse:

- contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile.

Fra i rapporti esclusi dall'applicazione del decreto, si segnalano, invece, i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile (articoli 2222 e ss.), purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile.

Definizioni (art. 2)

All'art. 2 del citato decreto, vengono fornite le seguenti definizioni:

- «programmazione del lavoro»: la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;
- «ore e giorni di riferimento»: le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto il lavoro su richiesta del datore di lavoro;

- «organizzazione del lavoro»: la forma di organizzazione dell'orario di lavoro e la sua ripartizione conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro.

Modalità di comunicazione delle informazioni (art. 3)

Per quanto riguarda le modalità di comunicazione delle informazioni, l'art. 3 prevede che: *“Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico. Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne 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 (Capo II)

Modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (art. 4)

L'art. 4 del decreto in argomento modifica il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sostituendo gli artt. 1, 2, 3 e 4 e introducendo l'art. 1 bis, che disciplina gli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Il **nuovo art. 1** del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 elenca, al comma 1, le informazioni che devono essere comunicate al lavoratore da parte del datore di lavoro.

Di seguito le informazioni di interesse e in grassetto le novità introdotte dal decreto in esame:

- l'identità delle parti **ivi compresa, nel caso di un rapporto di lavoro in regime di codatorialità, quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276** (lett. a);
- 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, **o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro** (lett. b);
- la sede o il domicilio del datore di lavoro (lett. c);
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro (lett. d);
- la data di inizio del rapporto di lavoro (lett. e);
- la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso (lett. f);
- la durata del periodo di prova, se previsto (lett. h);
- **il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista** (lett. i);
- 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** (lett. l);

- **la procedura, la forma** e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore (lett. m);
- l'importo iniziale della retribuzione **o comunque il compenso** e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e **delle modalità** di pagamento (lett. n);
- 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** (lett. o);
- **il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto** (lett. q);
- **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** (lett. r).

Per completezza, si segnala che:

- alla lett. p), comma 1, del nuovo art. 1, è previsto che il datore di lavoro fornisca delle specifiche informazioni *“se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato”*;
- alla lett. s), del medesimo comma, sono previste delle informazioni *ad hoc*, elencate nel citato nuovo art. 1-bis, nel caso in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Il comma 2 del nuovo art. 1 dispone che l'obbligo di informazione venga assolto mediante la consegna al lavoratore, **all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa**, del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto oppure della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

Pertanto, il comma 3 dispone che le informazioni eventualmente non contenute nella suddetta documentazione sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

Si segnala che, nonostante le richieste avanzate sia dall'Ance che da Confindustria, nella formulazione del nuovo art. 1, qui illustrato, non è stata riprodotta la disposizione che finora consentiva di fornire determinate informazioni al lavoratore (es. retribuzione e suoi elementi costitutivi, durata ferie, termini del preavviso) mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.

Fermo restando quanto sopra, si riporta un primo suggerimento operativo fornito da Confindustria: *“A nostro avviso è certamente consigliabile che l'adempimento di tali obblighi **non avvenga con una vera e propria integrazione del contratto di lavoro, così come tradizionalmente***

formulato, bensì tramite un allegato “informativo”, attuativo dei nuovi obblighi informativi, che, pertanto, non farà parte, propriamente, del contratto di lavoro individuale.”

Il successivo comma 4 prevede che, in caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore debba essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

Si attendono, invece, le concrete modalità operative del comma 6, il quale prevede che: *“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 internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali”.*

Il **nuovo art. 2** del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 prevede che 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, sia tenuto a fornire, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, sopra commentato.

Inoltre, devono essere fornite le seguenti ulteriori informazioni:

- a. il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero 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 ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

Si specifica che se il lavoratore viene inviato in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, il datore di lavoro deve comunicare per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le ulteriori informazioni di cui alle soprastanti lettere a), b), c) e d).

Nel **nuovo art. 3** del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 vengono modificati i tempi di decorrenza relativi all'obbligo di comunicare le modifiche degli elementi del contratto dopo l'assunzione.

Nel dettaglio, si prevede che il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunichino per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica (non più, quindi, entro un mese dall'adozione, come previsto finora), qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

Il **nuovo art. 4**, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, dispone che il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di informazione all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Ulteriori modifiche a disposizioni legislative (art. 5)

L'art. 5 modifica varie disposizioni, fra le quali si segnalano:

- con riferimento al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, la sostituzione del comma 1, art. 15, il quale elenca le informazioni ulteriori che devono essere fornite in caso di stipulazione del contratto di lavoro intermittente;
- con riferimento al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la sostituzione del comma 2, art. 19. Nel dettaglio, si prevede che la violazione degli obblighi di informazione di cui all'art. 1, commi da 1 a 4, del d. lgs. n. 152/1997 venga punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato (lasciando, peraltro, invariati gli importi rispetto alla formulazione previgente). Si segnala, per completezza, che sono previsti importi diversi nel caso di violazione dell'art. 1-bis, che disciplina gli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro (Capo III)

Durata massima del periodo di prova (art. 7)

L'art. 7 del decreto in esame si occupa della disciplina del periodo di prova.

Nel dettaglio, viene previsto che il periodo di prova non possa essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.

Inoltre, 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.

In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Cumulo di impieghi (art. 8)

Il datore di lavoro non può vietare al lavoratore di svolgere una ulteriore attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole. In ogni caso, viene espressamente fatto salvo l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 del codice civile.

Il datore di lavoro, tuttavia, può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro, se sussiste 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 del codice civile.

La norma è applicata anche alle collaborazioni organizzate dal committente ex art. 2, d. lgs. n. 81/2015 e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 n. 3 del codice di procedura civile.

Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili (art. 10)

Il lavoratore, che ha maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che ha completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile. A tal fine il lavoratore deve manifestare per iscritto la propria volontà al datore di lavoro o al committente.

Entro un mese dalla richiesta del lavoratore, il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata.

In caso di risposta negativa, il lavoratore può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente. In tale ipotesi, le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

Sono espressamente fatte salve le disposizioni più favorevoli già previste dalla legislazione vigente.

Formazione obbligatoria (art. 11)

Qualora il datore di lavoro sia tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.

La disposizione non ricomprende 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 del decreto legislativo n. 81/2008 relativi alla informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Infine, si rinvia al capo IV per un approfondimento delle misure di tutela predisposte dal decreto in esame.