

# Studio Legale Perlini

WWW.STUDIOLEGALEPERLINI.IT

---

Articolo del 04/08/2022

---

## **D. Lgs 27 giugno 2022 n. 104 (c.d. Decreto trasparenza) nuovi obblighi informativi per i datori di lavoro.**

Lo scorso 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs 27 giugno 2022 n 104 (cd. DECRETO TRASPARENZA) che, in recepimento delle novità contenute nella direttiva UE n. 2019/1152, ha spinto il legislatore ad introdurre nuovi obblighi informativi in capo ai datori di lavoro e le “prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro”.

Riassumiamo in sei punti le principali novità del decreto.

**1. AMBITO DI APPLICAZIONE.** Il decreto trasparenza si applica a tutti i contratti di lavoro subordinato (determinato/indeterminato, part-time/full-time, intermittente e in somministrazione), anche già in essere, e, per quanto compatibili, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e alle prestazioni occasionali.

Restano, invece, esclusi i rapporti di lavoro autonomo (artt. 2222 e 2229 cod. civ.), i 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, i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, le collaborazioni prestate dai familiari

# Studio Legale Perlini

WWW.STUDIOLEGALEPERLINI.IT

---

Articolo del 04/08/2022

---

del titolare nell'impresa del medesimo.

**2. I TEMPI.** Il datore di lavoro dovrà assolvere i nuovi obblighi informativi per gli assunti dal 13 agosto 2022 al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, mentre per i lavoratori in organico al 1° agosto 2022 entro 60 gg. dalla richiesta.

**3. IN CHE MODO.** All'atto d'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, il datore di lavoro dovrà consegnare al lavoratore il contratto di lavoro redatto per iscritto o copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Le ulteriori informazioni obbligatorie dovranno essere fornite per iscritto, in formato cartaceo o elettronico entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa.

È ammessa inoltre la dilazione di 30 gg. di alcune informazioni qualora non contenute nella lettera di assunzione e/o nella comunicazione obbligatoria di inizio rapporto.

**4. OBBLIGHI INFORMATIVI.** All'art. 4, lett. a del Decreto trasparenza sono elencate le informazioni che devono essere obbligatoriamente fornite al dipendente, prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

# Studio Legale Perlini

WWW.STUDIOLEGALEPERLINI.IT

---

Articolo del 04/08/2022

---

Al proprio interno, il contratto di lavoro dovrà contenere le seguenti informazioni:

- a. l'identità delle parti;
- b. il luogo di lavoro;
- c. la sede 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;
- f. la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- g. la durata del periodo di prova, se previsto;
- h. nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- 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 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

# Studio Legale Perlini

WWW.STUDIOLEGALEPERLINI.IT

---

Articolo del 04/08/2022

---

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. il CCNL e l'eventuale accordo integrativo aziendale applicato al rapporto di lavoro con l'indicazione delle parti sottoscrittenti (entro 30 gg);

L'art. 4 del suddetto decreto legislativo prevede ulteriori obblighi informativi:

- nel caso in cui il datore di lavoro o il committente utilizzino **sistemi decisionali** o di **monitoraggio automatizzati**, con conseguente necessità di aggiornare la documentazione privacy (informative ex art. 13 GDPR, autorizzazioni agli incaricati ex art. 29 GDPR, registri dei trattamenti ex art. 30 GDPR, valutazioni di impatto ex art. 35 GDPR);
- nel caso di **distacco** del dipendente all'estero;

In ultimo, il decreto stabilisce che il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto al dipendente qualsiasi variazione delle condizioni di lavoro, salvo che le informazioni fornite siano rinvenibili in leggi, regolamenti o contratti collettivi.

**5. SANZIONI** - L'inadempimento datoriale rispetto gli obblighi informativi di cui sopra, comporta una sanzione pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, salvi gli effetti civili e risarcitori in favore del lavoratore.

# Studio Legale Perlini

WWW.STUDIOLEGALEPERLINI.IT

---

Articolo del 04/08/2022

---

Inoltre, per i lavoratori che lamentino la violazione dei diritti previsti in materia di informazioni sul rapporto di lavoro e di prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, è prevista la possibilità di ricorrere a meccanismi rapidi di risoluzione delle controversie (tentativo di conciliazione presso INL/collegi di conciliazione/camere arbitrali, denuncia all'INL, divieto di licenziamento e di trattamenti pregiudizievoli per i lavoratori che esercitino i diritti stabiliti nel decreto).

6. Le novità del Decreto Trasparenza investono anche il **patto prova**, il **cumulo di impieghi** e la **stabilizzazione** del lavoratore.

- Il **patto di prova** dovrà avere durata massima di 6 mesi, salvo il minore periodo previsto dal CCNL.

Nel contratto a termine il periodo di prova deve essere proporzionato alla durata e al tipo di mansione.

Malattia, infortunio, congedo di maternità e paternità obbligatori, sopravvenuti durante il periodo di prova ne determinano il prolungamento in pari misura.

- Il datore di lavoro non potrà vietare al lavoratore di svolgere altri impieghi fuori del suo orario di servizio, salvo che incorra in pregiudizio per la salute e la sicurezza, sia garantita l'integrità del servizio pubblico e che la diversa attività non sia in conflitto d'interessi con l'attività principale.

- Il lavoratore con un'anzianità di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro/committente, avrà diritto a chiedere il riconoscimento di una forma di

# Studio Legale Perlini

WWW.STUDIOLEGALEPERLINI.IT

---

Articolo del 04/08/2022

---

lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, ove disponibile.

Entro un mese da tale richiesta, l'impresa è tenuta a fornire risposta motivata sulla stessa. Per le imprese con almeno 50 dipendenti, tale risposta dovrà essere fornita per iscritto.