

Decreto Trasparenza cosa cambia per datori di lavoro e lavoratori

Scritto da Massimo Arganese
Lunedì 08 Agosto 2022 07:27



È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 104 del 27 giugno 2022 che, in adeguamento ai parametri europei, introduce obblighi informativi a carico del datore nonché “prescrizioni minime” a tutela dei lavoratori.

Il provvedimento entra in vigore il 13 agosto 2022.

Gli obblighi informativi riguardano tutti i contratti e i rapporti di lavoro, ad esclusione di alcune specifiche tipologie.

In pratica per le assunzioni a partire dal 13 agosto 2022, il datore di lavoro è tenuto a comunicare in modo chiaro e trasparente tutte le informazioni relative alla prestazione.

Il Decreto recepisce la [Direttiva UE n. 1152/2022](#) per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea.

L’obiettivo è garantire ai lavoratori nuove tutele e diritti nell’ambito del contratto di lavoro garantendo una maggiore prevedibilità e trasparenza.

La nuova tutela si applica ai seguenti rapporti di lavoro:

- subordinato, compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- somministrato;
- intermittente;

Decreto Trasparenza cosa cambia per datori di lavoro e lavoratori

Scritto da Massimo Arganese
Lunedì 08 Agosto 2022 07:27

- di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente;
- di collaborazione coordinata e continuativa;
- di prestazione occasionale.

Le novità, dunque, non riguardano solamente i lavoratori dipendenti ma anche tutti i lavoratori con tipologie contrattuali “non standard”, come rapporti di collaborazione continuativa, collaborazione coordinata e continuativa e [prestazione occasionale](#) .

Quanto previsto dal decreto, inoltre, si applica anche dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e della pesca e ai lavoratori domestici.

Sono esclusi solamente i rapporti di lavoro:

- autonomo, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in quattro settimane consecutive;
- di agenzia e rappresentanza commerciale;
- di collaborazione prestati nell’impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che convivono con lui;
- del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all’estero.
- del personale in regime di diritto pubblico, magistrati, forze di polizia ecc.

I datori di lavoro dovranno rispettare l’obbligo informativo relativo agli elementi essenziali del rapporto e in caso di mancato adempimento sarà applicata una sanzione che va da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore coinvolto dalla violazione.

Le informazioni che il datore deve comunicare al dipendente, secondo quanto stabilito dal Decreto Trasparenza in modo chiaro, trasparente e a titolo gratuito sono tutte le informazioni relative al rapporto o al contratto di lavoro al momento dell’assunzione. Possono farlo sia in formato cartaceo sia elettronico.

Gli elementi essenziali da comunicare sono:

- l’identità delle parti;
- il luogo di lavoro;

Decreto Trasparenza cosa cambia per datori di lavoro e lavoratori

Scritto da Massimo Arganese
Lunedì 08 Agosto 2022 07:27

- 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 ed eventualmente di fine;
- la tipologia del rapporto;
- l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota, nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro;
- le condizioni del periodo di prova dove previsto;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del congedo per ferie, e degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore, o quantomeno le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, 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;
- il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, il datore di lavoro deve fornire le informazioni relative:

- alla variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
- alle ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- al periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

Oltre a questi elementi, il datore ha l'obbligo di comunicare al lavoratore tutti i chiarimenti necessari nelle ipotesi in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate tramite l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati che forniscono indicazioni in relazione ad assunzione, gestione o termine del rapporto di lavoro, assegnazione di compiti o mansioni e obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Il Decreto Trasparenza prevede, come già summenzionato, diverse novità in relazione ad eventuali periodi di prova, cumulo di impieghi, prevedibilità minima del lavoro e transizione a contratti di lavoro più sicuri.

Decreto Trasparenza cosa cambia per datori di lavoro e lavoratori

Scritto da Massimo Arganese
Lunedì 08 Agosto 2022 07:27

Nei casi in cui sia previsto un periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi e nel rapporto a tempo determinato è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere.

Vi sarebbe, poi, sempre la possibilità per il lavoratore di svolgere un altro lavoro al di fuori dell'orario stabilito nel suo contratto, fermo restando il rispetto dell'obbligo di fedeltà.

Il decreto prevede anche che i lavoratori con un'anzianità di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro, escluso il periodo di prova, possono chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile. La richiesta si può presentare ogni sei mesi.

Infine per i rapporti già in essere alla data del 1° agosto 2022 è previsto, invece, che il datore provveda all'aggiornamento solo su richiesta scritta del lavoratore entro 60 giorni dalla stessa, per cui datori di lavoro e consulenti possono andare in vacanza tranquilli, al rientro si penserà a rispondere alla richiesta stessa.

CdL Massimo Arganese

Studio Arganese & Partners