



Circolare n° 50 VA

Roma, 22 Agosto 2022

ALLE ASSOCIAZIONI PROVINCIALI

LORO SEDI

**OGGETTO: LAVORO- D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. decreto Trasparenza)**

È stato pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale del 29 luglio 2022, n. 176* il **D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. decreto Trasparenza)** di attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. (Allegato 1).

Il decreto introduce nuovi obblighi informativi a favore dei lavoratori tali per cui i contratti di lavoro dovranno riportare molte più informazioni in maniera esplicita. Salvo il recepimento di modifiche al decreto già richieste dai tecnici del settore, dal 13 agosto 2022 **le lettere di assunzione ed i contratti di lavoro in genere dovranno contenere una serie di informazioni precedentemente** fornite attraverso il riferimento al contratto collettivo applicato e/o alla normativa.

**Ambito di applicazione (art. 1, D.Lgs. n. 104/2022)**

Il decreto disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela e trova applicazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro:

- contratto di lavoro subordinato, compreso quello agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale, intermittente;
- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche se organizzata dal committente;
- contratto di prestazione occasionale ex art 54bis DL 50/2017 (ex voucher);
- ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, salva la disciplina speciale vigente in materia;
- ai lavoratori domestici, fatta eccezione per le disposizioni di cui agli artt. 10 e 11 del decreto in oggetto;
- ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, e a quelli degli enti pubblici economici.

Sono invece esclusi dall'applicazione del decreto:



**Confederazione Agromeccanici  
e Agricoltori Italiani**

- i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V, cod. civ. e quelli di lavoro autonomo di cui al D.Lgs. n. 36/2021 (lavoro sportivo), purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- 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 in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive;
- i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- le collaborazioni prestate dai familiari del titolare nell'impresa del medesimo;

**Informazioni sul rapporto di lavoro (art. 4, D.Lgs. n. 104/2022, modifica art. 1, D.Lgs. n. 152/1997)**

L'art. 1, D.Lgs. n. 152/1997 (come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022) prevede che il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

1. identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori in caso di codatorialità;
2. 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;
3. sede o domicilio del datore di lavoro;
4. inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
5. data di inizio del rapporto di lavoro;
6. tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
7. nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
8. durata del periodo di prova, se previsto;
9. diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
10. 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;
11. procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
12. importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
13. 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;
14. 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;
15. contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
  16. enti e 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;

### **Modalità di comunicazione delle informazioni (art. 3, D.Lgs. n. 104/2022)**

Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni precedentemente indicate 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:

1. del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
2. 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 informazioni devono essere conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro deve conservare la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Agli obblighi informativi è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nonché dei contratti di prestazione occasionale art 54bis DL 50/2017 (ex voucher).

### **Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione (art. 4, D.Lgs. n. 104/2022, sostituisce l'art. 3, D.Lgs. n. 152/1997)**

Qualsiasi variazione degli elementi oggetto di informazione, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo, dovrà essere comunicata per iscritto dal datore di lavoro / committente entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica stessa.



**Sanzioni (art. 4, D.Lgs. n. 104/2022, sostituisce l'art. 4, D.Lgs. n. 152/1997)**

L'Ispettorato nazionale del lavoro, anche su segnalazione del dipendente, compiuti i necessari accertamenti, potrà applicare la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato in caso di mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi informativi.

**Applicazione della disciplina (art. 16, D.Lgs. n. 104/2022)**

Le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 104/2022 si applicano a

- tutti i rapporti di lavoro instaurati dalla data del 13 Agosto 2022;
- ai rapporti di lavoro in essere alla data del 1° agosto 2022 ove il lavoratore faccia richiesta scritta di ricevere le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 104/2022. In tal caso il datore di lavoro/committente avrà l'obbligo di adempiere entro 60 giorni dalla richiesta.

Provvederemo ad aggiornare i testi dei contratti di lavoro ai sensi del D.Lgs 104/2022 non appena in possesso dei necessari chiarimenti da parte degli enti preposti, già richiesti dagli ordini professionali dei consulenti del lavoro e dei commercialisti.

Cordiali saluti.

Area Legale  
Dott.ssa *Valentina Alei*



All.to 1