

INFORMAZIONE FISCALE

**OGGETTO: INFORMATIVA TRASPARENZA AI LAVORATORI - D.LGS. 104/2022**

Si amplia l'obbligo, già vigente, per i datori di lavoro pubblici e privati, di fornire al momento dell'assunzione i dettagli delle condizioni e del contratto di lavoro. In questa scheda riepiloghiamo le novità già in vigore dal 13 agosto 2022.

**INFORMATIVA TRASPARENZA AI LAVORATORI - DLGS 104 2022**

**PREMESSA**

Il [Decreto legislativo n. 104 2022](#) di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento e del Consiglio europei, relativa a **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea**" prevede ulteriori condizioni minime e adempimenti ai fini della tutela del lavoratore contro la scarsa trasparenza e la precarietà del posto di lavoro.

In particolare, con la modifica del d.lgs. 152 1997 si **amplia l'obbligo**, già vigente, **per i datori di lavoro pubblici e privati, di fornire al momento dell'assunzione i dettagli delle condizioni e del contratto di lavoro**. Non è più possibile un semplice rinvio alla normativa contrattuale esterna.

Il nuovo adempimento a carico dei datori di lavoro è già in vigore dal 13 agosto 2022.

L'ispettorato del lavoro ha pubblicato il 10 agosto una [circolare di chiarimenti n. 4 2022](#) che si sofferma in particolare sulle decorrenze e sul sistema sanzionatorio.

**INFORMATIVA TRASPARENZA**

**CHI SONO I LAVORATORI INTERESSATI**

L'obbligo di informativa dettagliata sulle condizioni di lavoro è **rivolto a tutti i tipi di rapporto subordinato e parasubordinato**.

Il dettaglio nella tabella seguente:

<b>RAPPORTI DI LAVORO INTERESSATI DALL'OBBLIGO DI INFORMATIVA</b>	<b>RAPPORTI DI LAVORO ESCLUSI</b>
lavoratori con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o a tempo parziale	rapporti di lavoro autonomo (art 2222 e 2229 C.C.), non integranti collaborazione co.co.
lavoratori agricoli con contratto di	rapporti di agenzia e rappresentanza

	<p>lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, a tempo</p>	<p>commerciale</p>
	<p>lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, salva la disciplina speciale;</p>	<p>rapporti di lavoro con durata uguale o inferiore a 3 ore a settimana</p>
	<p>ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici</p>	<p>collaborazioni di coniuge e parenti fino al terzo grado del datore di lavoro</p>
	<p>lavoratori domestici (ad eccezione degli artt. 10 e 11 del D.lgs. n. 104/2022);</p>	<p>pubblico impiego in servizio all'estero (rappresentanze diplomatiche)</p>
	<p>lavoratori occupati con contratto individuale "non standard":  sommministrato, intermittente</p>	
	<p>contratto di collaborazione continuativa etero-organizzata (art. 2, comma 1, D.lgs. n. 81/2015)</p> <p>contratto di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409, n. 3, cod. proc. civ.)</p>	
	<p>contratto di prestazione occasionale "PrestO" (art. 54-bis, decreto-legge n. 50/2017,)</p>	
<p><b>INFORMATIVA AI LAVORATORI</b></p> <p><b>I CONTENUTI</b></p>	<p>Nel contratto di lavoro <b>e/o nella informativa integrativa devono essere indicate, in forma chiara e completa tutte le informazioni su:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Identità delle parti</li> <li>◆ inquadramento</li> <li>◆ retribuzione</li> <li>◆ specifiche sui versamenti contributivi e a quali enti sono effettuati</li> <li>◆ ferie e congedi, retribuiti e non</li> <li>◆ indicazione del contratto collettivo applicato con specifica delle parti sociali firmatarie</li> <li>◆ eventuali co-datori di lavoro nei contratti di rete</li> <li>◆ distacchi</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ condizioni del lavoro straordinario</li><li>◆ programmazione dell'orario di lavoro</li><li>◆ variazioni dopo l'assunzione: non più da comunicare entro un mese bensì preventivamente, il giorno prima del verificarsi della variazione.</li></ul> <p>Inoltre, è <b>previsto l'obbligo di chiarire, nel caso di sistemi di decisione di monitoraggio del lavoro automatizzati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ <b>le modalità di funzionamento di tali sistemi,</b></li><li>◆ quali parametri vengono utilizzati per valutare le prestazioni,</li><li>◆ i processi di correzione dei controlli automatici e il nominativo del responsabile del sistema qualità.</li></ul> <p>Per i lavoratori in somministrazione va specificato, se noto, il <b>riferimento all'identità delle aziende utilizzatrici.</b></p>
<p><b>LE MODALITÀ E I TEMPI DI COMUNICAZIONE</b></p>	<p>Il documento può essere fornito sia in forma cartacea che telematica.</p> <p>La circolare 4 dell'INL ha precisato che l'informativa può essere trasmessa telematicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ via e-mail personale comunicata dal lavoratore,</li><li>◆ via e-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro,</li><li>◆ messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti con consegna di password personale di accesso al lavoratore").</li></ul> <p>In ogni caso il datore di lavoro deve conservare la prova dell'avvenuta trasmissione o ricezione <b>per cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro</b><sup>1</sup>.</p> <div data-bbox="427 1317 1426 1518" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><p>Il datore di lavoro può scegliere dunque se stipulare il contratto completo di tutte le indicazioni previste dal d.lgs. 104/2022 o se utilizzare il contratto standard già in uso e integrare successivamente con le informazioni aggiuntive.</p></div> <p> <b>L'ispettorato ha anche</b> previsto con interpretazione condivisa dal ministero, che <b>la disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo</b> applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero <b>messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</b></p> <p>Nella tabella che <b>segue</b> riportiamo la tempistica di comunicazione.</p>

<sup>1</sup> art. 3 del D.Lgs. n. 104/2022

	NEL CONTRATTO	NELL'INFORMATIVA ENTRO 7 GIORNI	NELL'INFORMATIVA ENTRO 1 MESE
	Identità delle parti		Utilizzo modalità decisionali e monitoraggio automatizzato
Sede di lavoro			
Inquadramento			Enti cui vanno versati i contributi previdenziali e assistenziali
Data inizio rapporto (+ fine per i contratti a termine)			Previsioni normative e contrattuali su ferie e congedi
Tipologia			Modalità per le dimissioni e il recesso
Periodo di prova			Risoluzione nel periodo di prova
Retribuzione			
Orario di lavoro		Eventuale variabilità dell'orario e retribuzione minima	
		Previsioni ccnl sul lavoro straordinario	
		Previsioni ccnl su lavoro supplementare	
CCNL applicato			Eventuale contratto di secondo livello
<b>SANZIONI PER INADEMPIENZA ALL'OBBLIGO DI TRASPARENZA</b>	<b>SANZIONI</b>		
	1. In caso di mancata o incompleta o ritardata o inesatta	Da 250 a 1500 euro per ogni lavoratore interessato	

	<p>ottemperanza agli obblighi denunciata dal lavoratore</p> <p>2. In caso di comportamenti ritorsivi del datore di lavoro connessi all'applicazione dei diritti del d.lgs. 104/2022</p>	<p>Allo scadere dei termini previsti per la tipologia delle informazioni omesse</p> <p>È applicabile l'istituto della diffida ex art. 13 d.l. 124/2004</p>
	<p>Per inadempienza degli obblighi verso i lavoratori legati al monitoraggio automatizzato</p>	<p><b>Le sanzioni sono scaglionate:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ da 100 a 750 euro per 1 lavoratore, applicati per ciascun mese</li> <li>◆ da 400 a 1.500 euro per più di 5 lavoratori</li> <li>◆ da 1.000 a 5.000 euro per più di 10 lavoratori</li> </ul>
	<p>Per mancata comunicazione delle informazioni alle oo.ss.</p>	<p>Da 400 a 1.500 euro per ciascun mese in cui si verifica l'omissione</p>
<p><b>DECORRENZA DELL'OBBLIGO</b></p>	<p>Le disposizioni sulla tempistica di consegna dell'informativa si applicano <b>a tutti i rapporti instaurati dalla data del 13 agosto 2022</b>, data di entrata in vigore del D.lgs.</p> <p>Per i lavoratori <b>già assunti alla data del 1° agosto (e dal 2 al 13 agosto)</b><sup>2</sup> che ne facciano <b>richiesta scritta</b>, il datore di lavoro o committente è tenuto a <b>fornire l'informativa entro 60 giorni</b>.</p>	

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento,

Distinti saluti

<sup>2</sup> Specificazione della circolare INL 4/2022, a seguito del disallineamento tra data del decreto e pubblicazione.