


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							
<p>PREMESSA</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il nuovo adempimento a carico dei datori di lavoro è già in vigore dal 13 agosto 2022.</p> <p>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.</p>						
<p>INFORMATIVA TRASPARENZA</p> <p>CHI SONO I LAVORATORI INTERESSATI</p>	<p>L'obbligo di informativa dettagliata sulle condizioni di lavoro è rivolto a tutti i tipi di rapporto subordinato e parasubordinato.</p> <p>Il dettaglio nella tabella seguente:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>RAPPORTI DI LAVORO INTERESSATI DALL'OBBLIGO DI INFORMATIVA</th> <th>RAPPORTI DI LAVORO ESCLUSI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>lavoratori con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o a tempo parziale</td> <td>rapporti di lavoro autonomo (art 2222 e 2229 C.C.), non integranti collaborazione co.co.</td> </tr> <tr> <td>lavoratori agricoli con contratto di</td> <td>rapporti di agenzia e rappresentanza</td> </tr> </tbody> </table>	RAPPORTI DI LAVORO INTERESSATI DALL'OBBLIGO DI INFORMATIVA	RAPPORTI DI LAVORO ESCLUSI	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
RAPPORTI DI LAVORO INTERESSATI DALL'OBBLIGO DI INFORMATIVA	RAPPORTI DI LAVORO ESCLUSI						
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>INFORMATIVA AI LAVORATORI</p> <p>I CONTENUTI</p>	<p>Nel contratto di lavoro e/o nella informativa integrativa devono essere indicate, in forma chiara e completa tutte le informazioni su:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Identità delle parti ◆ inquadramento ◆ retribuzione ◆ specifiche sui versamenti contributivi e a quali enti sono effettuati ◆ ferie e congedi, retribuiti e non ◆ indicazione del contratto collettivo applicato con specifica delle parti sociali firmatarie ◆ eventuali co-datori di lavoro nei contratti di rete ◆ distacchi 	

	<ul style="list-style-type: none">◆ condizioni del lavoro straordinario◆ programmazione dell'orario di lavoro◆ variazioni dopo l'assunzione: non più da comunicare entro un mese bensì preventivamente, il giorno prima del verificarsi della variazione. <p>Inoltre, è previsto l'obbligo di chiarire, nel caso di sistemi di decisione di monitoraggio del lavoro automatizzati:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ le modalità di funzionamento di tali sistemi,◆ quali parametri vengono utilizzati per valutare le prestazioni,◆ i processi di correzione dei controlli automatici e il nominativo del responsabile del sistema qualità. <p>Per i lavoratori in somministrazione va specificato, se noto, il riferimento all'identità delle aziende utilizzatrici.</p>
<p>LE MODALITÀ E I TEMPI DI COMUNICAZIONE</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">◆ via e-mail personale comunicata dal lavoratore,◆ via e-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro,◆ messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti con consegna di password personale di accesso al lavoratore"). <p>In ogni caso il datore di lavoro deve conservare la prova dell'avvenuta trasmissione o ricezione per cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro¹.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"><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> L'ispettorato ha anche previsto con interpretazione condivisa dal ministero, che la disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p> <p>Nella tabella che segue riportiamo la tempistica di comunicazione.</p>

¹ 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
SANZIONI PER INADEMPIENZA ALL'OBBLIGO DI TRASPARENZA	SANZIONI		
	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>Le sanzioni sono scaglionate:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ da 100 a 750 euro per 1 lavoratore, applicati per ciascun mese ◆ da 400 a 1.500 euro per più di 5 lavoratori ◆ da 1.000 a 5.000 euro per più di 10 lavoratori
	<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>DECORRENZA DELL'OBBLIGO</p>	<p>Le disposizioni sulla tempistica di consegna dell'informativa si applicano a tutti i rapporti instaurati dalla data del 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del D.lgs.</p> <p>Per i lavoratori già assunti alla data del 1° agosto (e dal 2 al 13 agosto)² che ne facciano richiesta scritta, il datore di lavoro o committente è tenuto a fornire l'informativa entro 60 giorni.</p>	

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento,

Distinti saluti

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