

# La riforma del Decreto trasparenza sui contratti di lavoro

Cremona, 21 settembre 2022

A cura di Luca Vannoni

## LA NORMA DI RIFERIMENTO

Il D.Lgs. n. 104/2022, pubblicato in G.U. n. 176 del 29 luglio 2022, attua la direttiva UE 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

DIRETTIVA 1991/533 : D. Lgs. 152/1997 = Direttiva 2019/1152/CEE : **D.Lgs. 124/22**

# DISPOSIZIONE TRANSITORIE ED ENTRATA IN VIGORE

Il D.Lgs. n. 104/2022 è entrato in vigore dal 13 agosto e, ai sensi dell'art. 16, comma 1, trova applicazione "a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022".

## DISPOSIZIONE TRANSITORIE ED ENTRATA IN VIGORE

L' art. 16 introduce, in riferimento ai rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, la possibilità per i lavoratori di richiedere per iscritto al datore di lavoro e al committente una integrazione delle informazioni di cui agli artt. 1, 1-bis, 2 e 3 del D.Lgs. n. 152/1997, richiesta che dovrà essere riscontrata entro i successivi 60 giorni, pena l'applicazione sanzione di cui all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

## DISPOSIZIONE TRANSITORIE ED ENTRATA IN VIGORE

Per il richiamato disallineamento temporale la lettera della norma non sembra interessare direttamente i rapporti di lavoro instaurati tra il 2 ed il 12 di agosto 2022, rispetto ai quali trovano comunque applicazione i medesimi principi di trasparenza, solidarietà contrattuale e parità di trattamento tra lavoratori che fondano la novella normativa, cosicché anche questi ultimi possono richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro.

INL, circolare 10 agosto 2022, n. 4

# AMBITO DI APPLICAZIONE

Il D.Lgs. 104 trova applicazione non solo nei confronti dei rapporti di lavoro subordinato, ivi compreso quelli di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale ma, secondo quanto previsto dalla direttiva UE, anche ad ulteriori tipologie di rapporti e contratti di lavoro e più in particolare:

- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015;
- collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c.;
- contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017 (conv. da L. n. 96/2017). Inoltre, le disposizioni operano anche con riguardo ai rapporti di lavoro marittimo e della pesca, domestico e con le pubbliche amministrazioni.

# AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono esclusi dall'applicazione del presente decreto:

a) i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, purché' non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;

Art. 1, comma 4, D.Lgs. 104/22

# AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono esclusi dall'applicazione del presente decreto:

b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. E' considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa, uno stesso gruppo di imprese. La presente esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro;

Art. 1, comma 4, D.Lgs. 104/22



# AMBITO DI APPLICAZIONE

- c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale; d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi;
- e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente all'articolo 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto;
- f) i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle disposizioni di cui al Capo III del presente decreto.

Art. 1, comma 4, D.Lgs. 104/22

# MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI

“il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico”.

Art. 3, D.Lgs. 104/22

# MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI

“il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico”.

Art. 3, D.Lgs. 104/22

(ad es. e- mail personale comunicata dal lavoratore, e-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro, messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore ecc.) avendo cura, tuttavia, di specificare che “le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro”. INL, circolare 4/2022

# DECRETO TRASPARENZA: QUANDO VANNO RESE LE INFORMAZIONI?

Comma 2: All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e PRIMA dell'inizio dell'attività lavorativa mediante:

- Consegna del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto
- Della copia di comunicazione (UNILAV).

Comma 3: Le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, sono in ogni caso forniti per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa

Comma 3 – seconda parte: Le informazioni di cui ai punti g) i) l) m) q) r) entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa (g: somministrazione ed imprese utilizzatrici; i – il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro; l - ferie ed altri congedi retribuiti; m: procedura e forma di preavviso; q: contratto collettivo applicato; r: enti e istituti che ricevono contributi previdenziali)

Comma 4: in caso di estinzione prima della scadenza del termine di un mese, al momento della cessazione del rapporto deve essere consegnato tutto...

# DISCIPLINA PREVIGENTE

1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a fornire al lavoratore, entro 30 giorni dalla data dell'assunzione, le seguenti informazioni:
  - a) l'identità delle parti;
  - b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
  - c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
  - d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
  - e) la durata del periodo di prova se previsto;
  - f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
  - g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
  - h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
  - i) l'orario di lavoro;
  - j) i termini del preavviso in caso di recesso.

# DISCIPLINA PREVIGENTE

2. L'obbligo di cui al comma 1 può essere assolto:

- a) nel contratto di lavoro scritto ovvero nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto, da consegnarsi al lavoratore entro trenta giorni dalla data dell'assunzione;
- b) nella dichiarazione di cui all'articolo 9-bis, comma 3, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 ottobre 1996, n. 608, per i soggetti cui si applica la predetta disposizione.

3. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di trenta giorni dalla data dell'assunzione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le indicazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

4. L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) ed l) del comma 1, può essere effettuata mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore

# DECRETO TRASPARENZA: LE NUOVE INFORMAZIONI

- a) l'identità delle parti, compresa quella dei codatori di cui all'art. 30 c. 4-ter e 31 c.3bis e 3ter DLgs. 276/03;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- c) La sede o il domicilio 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 di lavoro;

## **DECRETO TRASPARENZA: LE NUOVE INFORMAZIONI**

- f) la durata del rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la data di conclusione o la durata dello stesso;
- g) Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- h) la durata del periodo di prova se previsto;
- i) Il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) La durata del congedo per ferie, nonché gli 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 o del lavoratore;



# DECRETO TRASPARENZA: QUALI INFORMAZIONI

- n) L'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) La 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;

## DECRETO TRASPARENZA: QUALI INFORMAZIONI

- p) (no per marittimi e pesca) Se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario 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
- q) Il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto

## DECRETO TRASPARENZA: QUALI INFORMAZIONI

- r) (no per marittimi e pesca) Gli enti e gli 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;
- s) Gli elementi previsti dall'art. 1-bis (sistemi decisionali di monitoraggio), qualora le modalità di esecuzione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

C. 6: le disposizioni normative dei CCNL sono disponibili a tutti gratuitamente ed in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet del Ministero del Lavoro.

C. 8: Le informazioni di cui al comma 1 sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione

# OBBLIGHI DI INFORMAZIONE: I CHIARIMENTI DELL'INL

1. Il nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 non fa più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato.

2. Tuttavia, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (v. infra) il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), la relativa 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.

# **DECRETO TRASPARENZA ≠ DIRETTIVA UE**

la Direttiva UE 2019/1152 prevede:

“Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da g) a l) e lettera o), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti”

# MODIFICA DEGLI ELEMENTI DEL CONTRATTO DOPO L'ASSUNZIONE

d) l'articolo 3 e' sostituito dal seguente: «Articolo 3 (Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione). - 1. Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.»;

# **DECRETO TRASPARENZA: INFORMAZIONI DA RENDERE IN CASO DI UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI**

Le informazioni da rendere sono:

- le caratteristiche di tali sistemi (gli aspetti del rapporto di lavoro su cui incidono, i loro scopi e finalità, la loro logica e il loro funzionamento); i
- dati e i parametri principali utilizzati per programmarli, inclusi i meccanismi di valutazione; le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate;
- gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza di tali sistemi;
- le metriche utilizzate per la misurazione di tali parametri e i loro potenziali impatti discriminatori.

L'obiettivo è di ridurre le asimmetrie informative, qualora i committenti o i datori di lavoro utilizzino sistemi algoritmici per coordinare, gestire e monitorare il rapporto di lavoro.

Art. 4, D.Lgs. 104/22

# **DECRETO TRASPARENZA: INFORMAZIONI DA RENDERE IN CASO DI UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI**

Il diritto alla trasparenza garantito da tali previsioni è in linea con quanto già disposto in materia di protezione dei dati personali e si ribadisce esplicitamente il diritto di non essere sottoposto a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato, come già previsto dal regolamento (UE) n. 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali (General Data Protection Regulation – GDPR).

Il lavoratore ha il diritto di accedere, direttamente o tramite le rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi informativi e il contestuale dovere del datore di lavoro o del committente a trasmettere i dati richiesti entro trenta giorni.

Art. 4, D.Lgs. 104/22



# DECRETO TRASPARENZA: PRESTAZIONI DI LAVORO ALL'ESTERO

Obbligo in capo al datore di lavoro di comunicare al lavoratore distaccato nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi in uno Stato membro o in uno Stato terzo, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica del rapporto di lavoro e le ulteriori informazioni supplementari:

- durata della missione all'estero;
- valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- eventuali ulteriori prestazioni in denaro o in natura spettanti;
- le condizioni del rimpatrio
- le informazioni relative alla retribuzione, conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante, alle eventuali indennità specifiche per il distacco e alle modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco. L'obbligo informativo non sussiste nelle ipotesi in cui il distacco abbia una durata inferiore a quattro settimane. Infine, la disciplina in esame non si applica né al personale dipendente di amministrazioni pubbliche né ai lavoratori marittimi e del settore della pesca.

L'obbligo informativo non sussiste nelle ipotesi in cui il distacco abbia una durata inferiore a quattro settimane.

La disciplina non si applica né al personale dipendente di amministrazioni pubbliche né ai lavoratori marittimi e del settore della pesca.

# DECRETO TRASPARENZA: CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente e' stipulato in forma scritta ai fini della prova e, **oltre alle informazioni di cui all'art. 1 c. 1. d.lgs. 152, 97, deve contenere i** seguenti elementi

- a) **La natura variabile della programmazione del lavoro**, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, ~~e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;~~
- c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, **con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;**
- d) Le forme e modalità, con cui il datore di lavoro e' legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro **e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore**, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
- g) **Le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.**

# PERIODO DI PROVA: LO STATO NORMATIVO (E GIURISPRUDENZIALE) DEL PATTO DI PROVA

- Articolo 4, R.D.L. 1825/1924: limiti di durata massima, pari a 6 mesi “per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi ed impiegati di grado e funzioni equivalenti”; 3 mesi per tutte le altre categorie di impiegati.
- Art. 2096 cc: nessun riferimento sulla durata massima
- Articolo 10, L. 604/1966 (necessità di motivare il licenziamento) si applica, per i lavoratori assunti in prova, nel momento in cui l’assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, decorsi 6 mesi dall’inizio del rapporto.

Cassazione n. 21874/2015, “deve continuarsi a far riferimento al R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, sull’impiego privato, che non è stato abrogato quindi dalle norme sopravvenute del codice civile vigente. Pertanto, come è stato chiarito, è tuttora operante la norma contenuta nell’art. 4 della citata legge, che fissa la durata massima di tre mesi per il periodo di prova degli impiegati che non siano institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi e impiegati di grado e funzioni equivalenti. D’altra parte, l’art. 10 della legge n. 604 del 1966, nel precisare che la legge si applica a tutti i prestatori di lavoro e, per quelli assunti in prova, dal momento in cui l’assunzione diventa definitiva, e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall’inizio del rapporto di lavoro, non ha inteso dettare una nuova disciplina del contratto di assunzione in prova e fissare un nuovo termine alla sua durata, tale da rendere inoperante la disciplina precedente”.

# DURATA MASSIMA DEL PERIODO DI PROVA

1. Nei casi in cui e' previsto il periodo di prova, questo non puo' essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.
2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova e' stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non puo' essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.
3. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternita' o paternita' obbligatori, il periodo di prova e' prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. 4. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi [l'articolo 17 del d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.](#)

Art. 7, D.Lgs. 104/22

# PERIODO DI PROVA NELLA GIURISPRUDENZA

Il periodo di prova può essere reiterato?

- Qualora sia decorso un “apprezzabile lasso di tempo” rispetto al contratto precedente (Cassazione - sentenza n. 8237/ 2015);
- Qualora tra un rapporto di lavoro ed il successivo siano mutati, nel frattempo, taluni fattori come, ad esempio, il contesto sociale e lavorativo, le capacità professionali, le abitudini di vita, le condizioni di salute del lavoratore o l’organizzazione aziendale (Cassazione n.28252/2018).

Il periodo di prova può essere aumentato ?

- Le parti possono anche superare tale limite contrattuale, e comunque sempre nel tetto dei sei mesi, a condizione che l’estensione sia giustificata da una particolare complessità delle mansioni con onere della prova a carico del datore di lavoro (Cassazione 9798/2020).

E nel caso di lavoro a termine... è possibile il periodo di prova?

E con quale durata?

# PERIODO DI PROVA DICHIARATO ILLEGITTIMO

Se il periodo di prova risulterà sproporzionato rispetto ai parametri richiesti dal legislatore (durata e mansioni), la conseguenza sarà la nullità del recesso e con esso la stabilità del rapporto di lavoro sino alla data naturale di cessazione del contratto a termine.

# IL CUMULO DI IMPIEGHI NEL DECRETO TRASPARENZA

1. Fatto salvo l'obbligo previsto dall'[articolo 2105 del codice civile](#), il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

art. 8 del d.lgs. 104 del 27.06.2022.

# IL CUMULO DI IMPIEGHI NEL DECRETO TRASPARENZA

2. Il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'[articolo 2105 del codice civile](#).

art. 8 del d.lgs. 104 del 27.06.2022.



## IL CUMULO DI IMPIEGHI NEL DECRETO TRASPARENZA

3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'[articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile](#) e di cui all'[articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#).

4. Resta ferma la disciplina di cui all'[articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#).

5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

art. 8 del d.lgs. 104 del 27.06.2022.

# IL CUMULO DI IMPIEGHI NEL DECRETO TRASPARENZA

- Il datore di lavoro non può di per se vietare che il lavoratore svolga un'attività al di fuori dell'orario di lavoro (e non in concorrenza art. 2105 c.c.) con altro datore di lavoro

art. 8 del d.lgs. 104 del 27.06.2022.

## IL CUMULO DI IMPIEGHI NEL DECRETO TRASPARENZA

- L'art. 8 individua le ipotesi in cui il datore di lavoro può vietare lo svolgimento di altra attività lavorativa:
  - a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi

La mancata possibilità di fruire dei riposi (giornalieri e settimanali) ovvero il superamento del limite medio massimo delle 48 ore può determinare il divieto (in caso di rifiuto procedimento disciplinare ex art. 7 L. 300/70)

art. 8 del d.lgs. 104 del 27.06.2022.

## IL CUMULO DI IMPIEGHI NEL DECRETO

### TRASPARENZA

- L'art. 8 individua le ipotesi in cui il datore di lavoro può vietare lo svolgimento di altra attività lavorativa:
    - a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi
- Conflitto di interessi: è la situazione in cui un interesse secondario (finanziario o non finanziario) del lavoratore interferisce con l'interesse primario dell'azienda, verso cui il primo ha precisi obblighi e responsabilità

art. 8 del d.lgs. 104 del 27.06.2022.

# DECRETO TRASPARENZA: PREVEDIBILITÀ MINIMA DEL LAVORO

Direttiva 2019/1152



Art. 9 D. Lgs. 104

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora l'organizzazione del lavoro di un lavoratore sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non imponga al lavoratore di lavorare a meno che non siano soddisfatte entrambe le seguenti condizioni:
  - a) il lavoro è svolto entro ore e giorni di riferimento predeterminati di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettera m), punto 2); [\(del D. Lgs. 152/97\)](#) e
  - b) il lavoratore è informato dal suo datore di lavoro di un incarico con un preavviso ragionevole stabilito in conformità del diritto, dei contratti collettivi o delle prassi nazionali di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettera m), punto 3). (sempre [del D. Lgs. 152/97](#)).
2. Qualora uno o entrambi i requisiti di cui al paragrafo 1 non siano soddisfatti, il lavoratore ha il diritto di rifiutare un incarico di lavoro senza conseguenze negative.

# DECRETO TRASPARENZA: PREVEDIBILITÀ MINIMA DEL LAVORO – ART. 9

Direttiva 2019/1152



Art. 9 D. Lgs.

1. Qualora con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni:
  - a) il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera p), numero 2), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto;
  - b) il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con il ragionevole periodo di preavviso di cui all'articolo 1, comma 1, lettera p), numero 3) del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.
2. Il lavoratore, in carenza di una o entrambe le condizioni di cui al comma 1, ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

# DECRETO TRASPARENZA: PREVEDIBILITÀ MINIMA DEL LAVORO – ART. 9

Direttiva 2019/1152



Art. 9 D. Lgs.

3. Il datore di lavoro che abbia stabilito, conformemente ai criteri individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, il numero delle ore minime retribuite garantite deve informare il lavoratore:
- a) del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale;
  - b) delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

# DECRETO TRASPARENZA: PREVEDIBILITÀ MINIMA DEL LAVORO – ART. 9

Direttiva 2019/1152



Art. 9 D. Lgs.

4. Qualora, nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, e' tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, la cui misura non può essere in ogni caso inferiore al 50 per cento del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.
5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca. 6. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'[articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile](#) e di cui all'[articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#).



## **DECRETO TRASPARENZA: DIRITTO DI PRECEDENZA**

- Lavoratore con anzianità di servizio > 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente può chiedere, per iscritto, che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

Non si applica alla PA

# DECRETO TRASPARENZA: DIRITTO DI PRECEDENZA

1. Ferme restando le disposizioni piu' favorevoli gia' previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un'anzianita' di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, puo' chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni piu' prevedibili, sicure e stabili, se disponibile. 2. Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa puo' presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente. 3. La facolta' di cui al comma 1 puo' essere esercitata a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volonta' al datore di lavoro o al committente.

## **DECRETO TRASPARENZA: DIRITTO DI PRECEDENZA**

4. Entro un mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata. In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente. 5. Le previsioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca ed ai lavoratori domestici.

# DECRETO TRASPARENZA: DIRITTO DI FORMAZIONE

La formazione obbligatoria per legge o contratto è considerata orario di lavoro ed è gratuita.

(formazione professionale o necessaria per ottenere o mantenere una qualifica non è obbligatoria salvo diversa disposizione)

# DECRETO TRASPARENZA: DIRITTO DI FORMAZIONE

1. Quando il datore di lavoro e' tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso. 2. L'obbligo di cui al comma 1 non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva. 3. Restano ferme le disposizioni di cui agli [articoli 36 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#).

# DECRETO TRASPARENZA: MISURE DI TUTELA

artt. 12-13-14

- Promozione di tentativi di conciliazione ed arbitrato (art. 410, 411, 412 e 412 quater cpc) in caso di violazione di diritti derivanti da D. Lgs. n. 152/1997 (e dal presente decreto)
- Comportamenti di carattere ritorsivo o comunque sfavorevoli nei confronti di chi ha presentato un reclamo (anche non giudiziario) per il rispetto delle condizioni del D. Lgs. 152/97 (e del decreto) comportano le sanzioni dal D. Lgs. 198/2006 art. 41 c. 2 (punita con l'ammenda da 250 euro a 1500 euro → discriminazioni parità uomo/donna)
- Divieto di licenziamento conseguenti all'esercizio dei diritti previsti da d. Lgs 152/1997
- I lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate dal datore di lavoro o dal committente possono fare richiesta al medesimo nei motivi, che vanno forniti entro 7 gg dall'istanza;
- Incombe sul datore di lavoro o committente l'onere di provare che i motivi per il licenziamento (o provvedimenti equivalenti) non siano riconducibili al c. 1 (esercizio diritti!!)

# DECRETO TRASPARENZA: LE SANZIONI PER LE MANCATE INFORMAZIONI

Art. 4 D.Lgs. 104 (di modifica dell'art. 4 D. Lgs. 152/97)

Qualora il datore di lavoro non effettui le comunicazioni prescritte ovvero le effettui in ritardo o in modo incompleto: sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato. (sanzione di cui all'art. 19 c. 2 del D.Lgs. 276/2003).

L'Ispettorato del Lavoro competente per territorio irrognerà le sanzioni previa denuncia del lavoratore (art. 4 c. 1) e previo accertamento ispettivo.

Art. 16 c. 2 «il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data di entrata in vigore del presente decreto è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro 30 gg le informazioni di cui agli artt. 1, 1-bis, 2 e 4 del D. Lgs. 152/97. In caso di inadempimento sanzione art. 19 c. 2 D. Lgs. 276/2003 (: sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato)

# DECRETO TRASPARENZA: LE SANZIONI PER LA MANCATA COMUNICAZIONE DI «SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI»

## Art. 5 c. 4

Qualora il datore di lavoro ometta ovvero effettui in ritardo o in modo incompleto le ulteriori comunicazioni previste in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati la sanzione amministrativa, per ciascun mese di riferimento, va da 100 a 750 euro, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali. Se si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa va da 400 a 1.500 euro; se si riferisce a più di 10 lavoratori, da 1.000 a 5.000 euro. No pagamento in misura ridotta

Stessa sanzione nel caso in cui il datore di lavoro non adempia, entro i 30 giorni dalla richiesta del lavoratore ovvero non provveda a informare i lavoratori circa eventuali modifiche.

Nel caso in cui il datore di lavoro non comunichi, al lavoratore ed alle rappresentanze sindacali, le informazioni suindicate in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico, è passibile, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, di una sanzione amministrativa da 400 a 1.500 euro.



# IL PROVVEDIMENTO 2019/1158 (EQUILIBRIO ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE)

Modifiche e integrazioni di:

- D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico maternità e paternità),
- Legge n. 104/1992 (Legge Quadro per l'assistenza, l'integrazione e i diritti delle persone con handicap),
- Legge n. 81/2017 (lavoro autonomo non imprenditoriale e lavoro agile);
- D. Lgs. n. 81/2015;

In particolare:

- Nuova tipologia di **congedo di paternità**, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. Si tratta di un diritto **autonomo** e **distinto** spettante al padre lavoratore che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

# IL PROVVEDIMENTO 2019/1158 (EQUILIBRIO ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE)

Sono aumentati:

- da 10 a 11 mesi, la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo
- da 6 a 9 (in totale tra i due genitori) i mesi di congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori;
- da 6 a 12 anni, l'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale indennizzato.

Ulteriori novità:

- estensione del diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio;
- i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver.

# **IL PROVVEDIMENTO 2019/1158 (EQUILIBRIO ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE)**

Ulteriori novità:

- Inserite sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria;
- Prevista l'impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa;
- Previsti interventi e iniziative di carattere informativo per la promozione e la conoscibilità delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza (INPS attiverà specifici servizi digitali per l'informazione).