

Udine, 28 luglio 2022

## **Oggetto: Decreto sulla trasparenza nei contratti di lavoro**

Circolare numero 024/2022

---

### **In breve**

Segnaliamo che lo scorso 22 giugno è stato approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri lo schema del Decreto legislativo sulla trasparenza nei contratti di lavoro. Il Decreto non risulta ancora pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale ed entrerà in vigore – salvo diverse previsioni – decorsi 15 giorni dalla pubblicazione.

Il Decreto ha conseguenze di particolare rilievo rispetto al contenuto dei contratti di lavoro che viene notevolmente incrementato appesantendo – forse inutilmente – l’operato aziendale in sede di assunzione. In caso di mancato adeguamento si prevedono sanzioni da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

### **Approfondimento**

Il menzionato Decreto è stato predisposto al fine di recepire la Direttiva UE 2019/1152 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. In adeguamento agli standard europei il Decreto introduce nuovi obblighi informativi in capo al datore di lavoro/committente, obblighi che valgono sia al momento della stipula di un nuovo contratto di lavoro sia in caso di richiesta del lavoratore per i contratti già in essere (in tal caso la richiesta va evasa entro 30 giorni).

Vengono inoltre introdotte alcune novità con riferimento a:

- periodo di prova;
- contemporanea presenza di più rapporti di lavoro;
- prevedibilità minima degli orari di lavoro;
- diritto di precedenza a condizioni di lavoro più stabili;
- formazione obbligatoria;
- strumenti di tutela e composizione delle controversie.

Di seguito trattiamo delle novità in termini di obblighi informativi e facciamo riserva di tornare sull’argomento con una ulteriore Circolare per trattare le altre novità.

### **OBBLIGHI INFORMATIVI**

A ben vedere, l’obbligo di fornire ai lavoratori subordinati alcune informazioni sul rapporto di lavoro era già presente nel nostro ordinamento, ma il nuovo decreto, oltre a incrementare le informazioni da rendere, non prevede più la possibilità di fornirne alcune con il semplice rinvio al CCNL applicato tra le parti (cosa peraltro prevista dalla Direttiva UE ma non recepita dal legislatore italiano). Inoltre viene anche ampliato il campo di applicazione nel senso che

gli obblighi informativi non riguardano più solamente i lavoratori subordinati ma vengono estesi ad altre categorie di lavoratori.

In particolare si prevede che gli obblighi informativi riguardano:

- i contratti di lavoro subordinato (indeterminato, determinato, full time, part time ecc.)
- i contratti di somministrazione;
- i contratti di lavoro intermittente;
- i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- i contratti di prestazioni occasionali/accessorie (ex voucher c.d. presto);
- i contratti di lavoro domestico.

Risultano esplicitamente esclusi da obblighi di informativa:

- i contratti di lavoro autonomo (anche occasionale);
- i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- i rapporti di collaborazione instaurati, con l'impresa del datore di lavoro, dal coniuge, dai parenti e affini non oltre il terzo grado, purché conviventi;
- rapporti di lavoro con orario medio pari o inferiore alle 3 ore a settimana conteggiato su una media di 4 settimane consecutive.

Con riferimento alle informazioni da fornire il Decreto prevede il seguente elenco:

- a) l'identità delle parti, ovvero l'identificazione del datore di lavoro e del lavoratore (nel caso della co-datorialità per i contratti di rete devono essere indicati tutti i datori di lavoro);
- b) il luogo di lavoro;
- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- e) la data di inizio del rapporto;
- f) la tipologia di contratto con indicazione della data di conclusione per i contratti a termine;
- g) nei contratti di somministrazione l'identità dell'utilizzatore;
- 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;
- m) procedura, forma e termini del preavviso, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni;
- n) l'importo della retribuzione con i diversi elementi di paga con indicazione circa il periodo e le modalità di pagamento;
- o) i giorni di prestazione e l'ora di inizio e di termine del normale orario di lavoro, le condizioni del lavoro straordinario e il relativo pagamento. In caso di lavoro a turni le condizioni per il cambio turno;
- p) in ipotesi di un rapporto di lavoro con orari non preventivabili o privi di programmazione (ad es. il lavoro intermittente) occorre precisare:
  - la variabilità dell'orario, l'ammontare minimo delle ore retribuite, la retribuzione delle ore aggiuntive rispetto a quelle garantite;
  - le ore e i giorni in cui il lavoratore è tenuto a prestare attività;
  - il periodo minimo di preavviso per la chiamata e il termine entro il quale la chiamata può essere annullata;
- q) il contratto collettivo (nazionale, territoriale, aziendale) applicato al rapporto di lavoro con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

- r) gli enti presso i quali vengono versati i contributi previdenziali ed assicurativi e la presenza di forme di protezione sociale fornita dal datore di lavoro;
- s) sono previsti ulteriori obblighi informativi nel caso in cui le prestazioni vengano organizzate attraverso sistemi decisionale e di monitoraggio automatizzati (ad esempio le piattaforme informatiche che regolano l'attività degli addetti alle consegne a domicilio).

Tutte le informazioni appena elencate vanno inserite nella lettera di assunzione e quindi devono necessariamente essere valutate prima dell'inizio dell'attività (gli obblighi di informativa di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere rinviati di un mese).

Il Decreto, con una formulazione poco chiara, prevede la possibilità di integrare l'obbligo informativo da adempiere all'atto della assunzione, con un successivo atto scritto da consegnare al lavoratore entro 7 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro.

Le informazioni contenute alle lettere i) ed l) sono quelle più difficili da decifrare e – forse – richiederebbero un chiarimento da parte del Ministero del Lavoro.

In particolare, quanto al “diritto a ricevere la formazione” erogata dal datore di lavoro, ci si chiede a quale formazione la norma faccia riferimento. Se – ad esempio – ci si riferisce alla formazione nell'ambito del contratto di apprendistato, oppure alla formazione continua di cui al CCNL metalmeccanici, non vi è dubbio che ci troviamo di fronte ad un diritto del lavoratore, ma se facciamo riferimento agli obblighi formativi che le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro pongono in capo al datore di lavoro è piuttosto dubbio che tali obblighi formativi possono essere visti quali diritti dei lavoratori a ricevere la formazione.

Quanto all'informativa sugli “altri congedi retribuiti” cui il lavoratore ha diritto oltre alle ferie, siamo di fronte ad un concetto molto generico che se interpretato in modo estensivo rischia di costringere le aziende a riprodurre sulle lettere di assunzione intere disposizioni normative e/o di CCNL al fine di ricordare ai lavoratori una quantità di diritti che sono in gran parte noti e consolidati da tempo: permessi per ex festività, permessi per riduzioni di orario, permessi sindacali, permessi per cariche pubbliche elettive, permessi per studio, congedo di maternità e paternità, congedo parentale, congedo matrimoniale, permessi ed aspettativa per gravi motivi e/o collegati alle tutele sulla disabilità, ecc..

Il Decreto prevede inoltre l'obbligo di informare il lavoratore dei mutamenti del rapporto di lavoro che avvengono dopo l'assunzione; in particolare, si prevede l'obbligo di informare il lavoratore - per iscritto ed entro il primo giorno di decorrenza della modifica - di qualsiasi variazione delle condizioni di lavoro, salvo che tale variazione derivi dalla modifica di leggi, regolamenti o contratti collettivi.

In caso di distacco all'estero di un proprio lavoratore dipendente, il datore di lavoro dovrà informarlo - per iscritto e prima della partenza dall'Italia - degli eventuali elementi del rapporto di lavoro che si andranno a modificare. Inoltre dovrà portarlo a conoscenza di alcune ulteriori informazioni specificamente indicate (quali ad es. il Paese di invio in distacco, la sua durata, la retribuzione cui ha diritto conformemente al diritto applicabile dallo Stato ospitante). L'obbligo informativo in esame non sussiste qualora l'invio all'estero abbia una durata inferiore alle 4 settimane.

Con riferimento ai rapporti di lavoro già in essere, infine, è previsto che, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data di entrata in vigore del Decreto, il datore di lavoro/committente è tenuto a fornire le informazioni sopra indicate entro 30 giorni dalla richiesta.

Come detto in caso di mancato, ritardato, o incompleto assolvimento dei descritti obblighi informativi, il lavoratore potrà darne comunicazione all'Ispettorato del lavoro che, accertate le mancanze, provvederà a irrogare una sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato (se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione sale da 400 a 1.500 euro; se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, da 1.000 a 5.000 euro e non ne è ammesso il pagamento in misura ridotta).