

DECRETO TRASPARENZA – D.Lgs. 104/2022
(di recepimento della Direttiva UE 2019/1152)

AMBITO DI APPLICAZIONE

La normativa dettata dal Decreto trasparenza si applica a:

i) contratti di **lavoro subordinato**; (ii) contratti di **lavoro somministrato**; (iii) contratti di **lavoro intermittente**; (iv) rapporti di **collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa**; (v) contratti di collaborazione coordinata e continuativa (cd. **co.co.co.**); (vi) contratto di **prestazione occasionale**; (vii) **lavoratori marittimi e della pesca**; (viii) **lavoratori domestici**.

Rimangono dunque esclusi dall'ambito di applicazione della normativa, tra gli altri, i contratti di lavoro autonomo e i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale.

INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Il decreto pone in capo al datore importi **obblighi di comunicazione**. In particolare, l'**art. 4** stabilisce che dovranno essere comunicate – in modo chiaro e trasparente e con modalità cartacea o digitale – le seguenti informazioni:

Informazioni da fornire entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa	Informazioni da fornire entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa
<ul style="list-style-type: none"> - identità delle parti - luogo di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> - nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro: l'identità delle imprese utilizzatrici; - diritto di ricevere, se prevista, formazione professionale - durata delle ferie, nonché degli altri congedi retribuiti - procedura e termini per l'esercizio del diritto di recesso - contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro - gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro

Altre informazioni da fornire ex art. 4

- la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- la data di inizio e la tipologia del rapporto di lavoro;
- la durata del periodo di prova, se previsto;
- l'importo iniziale della retribuzione e la programmazione dell'orario di lavoro.

L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto
- della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 9-bis, D.Lgs. n.510/96.

Tali informazioni dovranno essere conservate e rese accessibili al lavoratore.

Il datore di lavoro, per i cinque anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, dovrà conservarne la prova della trasmissione o della ricezione.

PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

1. Nel caso in cui sia previsto un **periodo di prova**, questo non può essere superiore a sei mesi.
Nei rapporti di lavoro a tempo determinato, la durata del periodo di prova è individuata in maniera proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni che il lavoratore sarà chiamato a svolgere.
2. Il datore di lavoro, di norma, non può vietare al lavoratore di svolgere altra attività lavorativa negli orari al di fuori della programmazione (cd. **cumulo di impieghi**). Tale divieto può essere tuttavia imposto qualora sussista una delle seguenti condizioni:
 - un pregiudizio per la salute e la sicurezza;
 - la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
 - 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 c.c.
3. Il datore di lavoro deve garantire una **prevedibilità minima del lavoro**. Ciò vuol dire che, qualora l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, non può imporsi al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che:
 - il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati;
 - il lavoratore sia informato con ragionevole preavviso sull'incarico o la prestazione da eseguire.
4. Qualora il lavoratore abbia maturato una anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro potrà richiedere (per iscritto) che gli venga riconosciuta una **forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili**. Entro un mese dalla richiesta, il datore di lavoro è tenuto a fornire risposta motivata.
5. Quando la legge o il contratto (individuale o collettivo) impongono al datore di lavoro di erogare al lavoratore una **formazione** ai fini dello svolgimento della prestazione professionale, questa dovrà essere fornita gratuitamente. La formazione va considerata come orario di lavoro (pertanto ove possibile dovrà svolgersi durante lo stesso).

MISURE DI TUTELA

Meccanismi di risoluzione rapida e diritto di ricorso (Art.12)

Fermo restando il diritto di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa, in caso di violazione delle disposizioni del Decreto Trasparenza il lavoratore può:

- promuovere il tentativo di conciliazione di cui agli artt.410 e 411 c.p.c.;
- ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato di cui agli artt. 412 e 412-quater c.p.c.;
- rivolgersi alle camere arbitrali previste dall'art. 31, comma 12, l.n.183/2010.

Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli (Art. 13)

Eventuali comportamenti del datore di lavoro – ritorsivi o che comunque siano in grado di determinare effetti sfavorevoli per il lavoratore che abbia promosso un procedimento, anche non giudiziario – comportano l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 41, comma 2 del D.Lgs. 198/2006 (ammenda da **250 a 1500 euro**). A tal fine è necessario che il lavoratore (o l'organizzazione sindacale da questi delegata) presenti denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova (Art. 14)

È vietato il licenziamento e ogni altro trattamento pregiudizievole per il lavoratore, in conseguenza del suo esercizio dei diritti sanciti dal Decreto Trasparenza e dal D.Lgs. n.152/1997.

Qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria lamentando la violazione di tale prescrizione, incombe sul datore di lavoro l'onere di provare che i motivi adottati a fondamento del licenziamento (o di altro provvedimento) non siano riconducibili all'esercizio dei diritti di cui ai Decreti Legislativi 104/2022 e 152/1997.