



**Ai gentili Clienti**

**Loro sedi**

### **NEWS LAVORO AGOSTO 2022: novità del Decreto Trasparenza**

È stato pubblicato in G.U. il D.lgs. 104/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.

Il decreto entra in vigore il **13 agosto 2022**.

Pertanto, ai rapporti di lavoro instaurati a decorrere dal 13 agosto 2022 si applica la nuova disciplina che prevede l'obbligo in capo al datore di lavoro di fornire informazioni inerenti alle condizioni di lavoro. Tali informazioni dovranno essere fornite all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio della prestazione lavorativa e comunque entro il termine di 7 giorni.

All'art. 16 dello stesso decreto, è prevista una disciplina transitoria relativa ai rapporti di lavoro in essere alla data del 1° agosto 2022 per i quali, **solo su espressa richiesta scritta dei lavoratori**, sorgerà l'obbligo per il datore di lavoro di fornire, di aggiornare o integrare entro 60 giorni le informazioni sul rapporto di lavoro, incluse quelle previste nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, sul lavoro all'estero, nonché le relative variazioni, che non derivino direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

In attesa degli attesi chiarimenti amministrativi, già richiesti dagli ordini professionali dei consulenti del lavoro, Lo Studio adempirà a tali obblighi informativi, non attraverso una vera e propria integrazione del contratto di lavoro, così come tradizionalmente formulato, bensì tramite un allegato "informativo", attuativo dei nuovi obblighi informativi, che, pertanto, non farà parte, propriamente, del contratto di lavoro individuale. Si allegnerà, inoltre, anche copia del modello Unilav da consegnare al lavoratore.

I datori di lavoro saranno comunque tenuti a conservare la prova della avvenuta trasmissione di tali informazioni e a renderle accessibili ai lavoratori.

In caso di variazioni delle informazioni fornite, che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro, queste devono essere comunicate per iscritto **almeno 24 ore prima della loro decorrenza**, salvo che derivino da modifiche di disposizioni legislative o regolamentari o del contratto collettivo.

In caso di inadempimento degli obblighi informativi, potranno trovare applicazione sanzioni pecuniarie da € 250 a € 1.500,00 per ogni lavoratore interessato.



**Studio Dafe STP S.r.l.**

Via XIII MARTIRI,88 – 30027 SAN DONA' DI PIAVE (VE)  
Partita IVA/C.F.: 04562930273

Sedi Lavorative | **SAN DONA' DI PIAVE (VE)**  
Via XIII Martiri, 88  
Tel.: 0421222656  
Fax: 0421 479460  
E-mail: info@dafe.it



Ulteriori sanzioni potranno essere adottate in caso di violazione degli obblighi informativi relativi ai lavori organizzati con sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Da ultimo, va evidenziato che, oltre agli obblighi informativi ora ricordati, il decreto interviene anche su altre materie rafforzando taluni diritti minimi dei lavoratori, ossia:

1. periodo di prova e conseguenze nel caso in cui durante la prova intervenga un evento interruttivo del rapporto di lavoro;
2. condizioni per lo svolgimento di più attività lavorative in contemporanea;
3. prevedibilità minima del lavoro e tutela del lavoratore nel caso in cui l'orario non sia stato predeterminato;
4. diritto del lavoratore con 6 mesi di anzianità a richiedere forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili;
5. diritto del lavoratore a svolgere la formazione obbligatoria durante l'orario di lavoro.

Si riportano di seguito le principali novità previste dal decreto Trasparenza.

### Ambito di applicazione

Il decreto si applica ai seguenti lavoratori, rapporti e contratti di lavoro.

Contratto di lavoro subordinato, anche agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale.
Contratto di lavoro somministrato.
Contratto di lavoro intermittente.
Rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015.
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, c.p.c..
Contratto di prestazione occasionale di cui all'articolo 54- <i>bis</i> , D.L. 50/2017 (PrestO).
Rapporti di lavoro dei dipendenti delle P.A. e degli enti pubblici economici.
Lavoratori marittimi e della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia.
Lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni su: <ul style="list-style-type: none"><li>• transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili;</li><li>• formazione obbligatoria.</li></ul>

### Informazioni sul rapporto di lavoro (art. 4, D.lgs. n. 104/2022, modifica art. 1, D.lgs. n. 152/1997)

L'art. 1, D.lgs. n. 152/1997 (come modificato dal D.lgs. n. 104/2022) prevede che il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

 <p><b>Studio Dafe STP S.r.l.</b> Via XIII MARTIRI,88 – 30027 SAN DONA' DI PIAVE (VE) Partita IVA/C.F.: 04562930273</p> <p>Consulenti del Lavoro</p>	<p>Sedi Lavorative   <b>SAN DONA' DI PIAVE (VE)</b> Via XIII Martiri, 88 Tel.: 0421222656 Fax: 0421 479460 E-mail: info@dafe.it</p>
---	---



Informazioni sul rapporto di lavoro	
a)	Identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter (distacco, codatorialità tra retisti) e 31, commi 3-bis e 3-ter (gruppi d'impresa, codatorialità agricoli, anche in rete), D.lgs. 276/2003.
b)	Luogo di lavoro o, in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, indicare che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro.
c)	Sede o domicilio del datore di lavoro.
d)	Inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro.
e)	Data di inizio del rapporto di lavoro.
f)	Tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso.
g)	Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena nota.
h)	Durata del periodo di prova, se previsto.
i)	Diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista.
l)	Durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, modalità di determinazione e di fruizione degli stessi.
m)	Procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore.
n)	Importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento.
o)	Programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché 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.
p)	Se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, informazioni circa: <ul style="list-style-type: none"><li>• 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;</li><li>• le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;</li><li>• 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.</li></ul> Queste disposizioni non si applicano ai lavoratori marittimi e della pesca.
q)	Contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto.
r)	Enti e 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. Queste disposizioni non si applicano ai lavoratori marittimi e della pesca.



**Studio Dafe STP S.r.l.**

Via XIII MARTIRI,88 – 30027 SAN DONA' DI PIAVE (VE)  
Partita IVA/C.F.: 04562930273

Consulenti del Lavoro

Sedi Lavorative | **SAN DONA' DI PIAVE (VE)**  
Via XIII Martiri, 88  
Tel.: 0421222656  
Fax: 0421 479460  
E-mail: info@dafe.it



- |    |   |
|----|---|
| s) | Elementi previsti come ulteriori obblighi informativi qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. |
|----|---|

### **Contratto di lavoro intermittente (art. 5, c. 2, D.lgs. 104/2022)**

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, deve contenere i seguenti elementi:

1. la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13 D.Lgs. 81/2015;
2. il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
3. il 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;
4. le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
5. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
6. le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
7. le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

### **Utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 4, D.lgs. n. 104/2022, inserimento art. 1-bis, D.lgs. n. 152/1997)**

Il datore di lavoro o committente è tenuto ad informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. In particolare dovranno essere fornite le seguenti informazioni: a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo di tali sistemi; b) gli scopi e le finalità di tali sistemi; c) la logica ed il funzionamento di tali sistemi; d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare tali sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei suddetti sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Tali informazioni devono essere rese in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle informazioni e dati deve essere effettuata anche alle



**Studio Dafe STP S.r.l.**

Via XIII MARTIRI,88 – 30027 SAN DONA' DI PIAVE (VE)  
Partita IVA/C.F.: 04562930273

Consulenti del Lavoro

Sedi Lavorative | **SAN DONA' DI PIAVE (VE)**  
Via XIII Martiri, 88  
Tel.: 0421222656  
Fax: 0421 479460  
E-mail: info@dafe.it



rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

Le informazioni devono essere rese prima dell'inizio dell'attività lavorativa o prima dell'utilizzo di tali sistemi.

### **Prestazioni di lavoro all'estero (art. 4, D.lgs. n. 104/2022, sostituisce l'art. 2, D.lgs. n. 152/1997)**

L'art. 2, D.lgs. n. 152/1997 (come sostituito dal D.lgs. n. 104/2022) prevede che il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a comunicargli, per iscritto e prima della partenza, ogni modifica degli elementi già oggetto della comunicazione come sopra effettuata nonché le seguenti ulteriori informazioni:

1. il Paese o i Paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
2. la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
3. le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
4. ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
5. la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
6. le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
7. l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro dell'Unione Europea ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

### **Modalità di comunicazione delle informazioni (art. 3, D.lgs. n. 104/2022)**

Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni precedentemente indicate in formato cartaceo oppure elettronico (*non sono state chiarite le modalità elettroniche utilizzabili che devono tuttavia garantire prova di consegna al lavoratore*).

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

1. del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
2. della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Le informazioni non contenute in tali documenti sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni su CCNL, enti previdenziali, formazione, ferie e preavviso possono essere fornite al lavoratore entro trenta giorni dall'inizio della prestazione lavorativa.



**Studio Dafe STP S.r.l.**

Via XIII MARTIRI,88 – 30027 SAN DONA' DI PIAVE (VE)  
Partita IVA/C.F.: 04562930273

Sedi Lavorative | **SAN DONA' DI PIAVE (VE)**  
Via XIII Martiri, 88  
Tel.: 0421222656  
Fax: 0421 479460  
E-mail: info@dafe.it



Newsletter del 11 agosto 2022

In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni obbligatorie.

Le informazioni devono essere conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro deve conservare la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Agli obblighi informativi è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nonché dei contratti di prestazione occasionale art 54bis DL 50/2017 (ex voucher).

Lo Studio resta a disposizione per ogni eventuale necessità di chiarimenti ed approfondimenti del caso.

Distinti saluti.

***Studio Dafe STP S.r.l.***



Consulenti del Lavoro

**Studio Dafe STP S.r.l.**

Via XIII MARTIRI,88 – 30027 SAN DONA' DI PIAVE (VE)  
Partita IVA/C.F.: 04562930273

Sedi Lavorative | **SAN DONA' DI PIAVE (VE)**  
Via XIII Martiri, 88  
Tel.: 0421222656  
Fax: 0421 479460  
E-mail: [info@dafe.it](mailto:info@dafe.it)