



Roma, 11 agosto 2022

## **Decreto trasparenza: emanate le linee guida dell'Ispettorato del Lavoro.**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con circ. n. 4 del 10 agosto 2022 ha fornito le proprie linee guida sull'applicazione delle misure previste dal Decreto Trasparenza (d.lgs. 104/2022).

Come già segnalato con precedente news del 3 agosto u.s., tale decreto ha introdotto nuovi obblighi informativi nei confronti del personale, applicabili a tutti i rapporti di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, anche a tempo parziale o intermittente, nonché (in quanto compatibili) ai contratti di prestazione occasionale (Prest.O.) e alle collaborazioni coordinate e continuative. Non si estendono, invece, ai rapporti di lavoro autonomo libero-professionale, salvo che configurino nei fatti rapporti di co.co.co.

In particolare, si rammenta che al momento dell'instaurazione del rapporto e comunque non oltre 7 giorni dall'inizio della prestazione, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore:

- l'identità delle parti del rapporto di lavoro (inclusi, ove esistenti, co-datori);
- il luogo di lavoro;
- la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore e, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- la data di inizio del rapporto;
- la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata dello stesso;
- la durata del periodo di prova, se previsto;
- l'importo iniziale della retribuzione con i relativi elementi costitutivi, o comunque il compenso nonché il periodo e le modalità di pagamento;
- la programmazione dell'orario normale di lavoro, nonché le eventuali condizioni relative a cambiamenti di turno, lavoro straordinario e retribuzione (in caso di rapporto di lavoro caratterizzato da modalità organizzative imprevedibili, andranno, invece, indicate le ulteriori condizioni di flessibilità come la variabilità della programmazione, l'ammontare minimo delle ore retribuite e il periodo minimo di preavviso).

Ove non si sia già provveduto in tal senso, si dovrà inoltre indicare ai lavoratori (sempre per iscritto) entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa:

- in caso di somministrazione, l'identità delle imprese utilizzatrici;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;





- la durata delle ferie e degli altri congedi retribuiti a cui ha diritto il lavoratore o, qualora non sia possibile darne indicazione, le modalità di determinazione e fruizione degli stessi.
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di dimissioni o licenziamento;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- 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.

### **Decorrenza delle novità.**

La circolare, dopo aver riepilogato i nuovi obblighi informativi, conferma che gli stessi entrano in vigore il **13 agosto 2022**, sebbene sia attualmente in corso una valutazione per un eventuale posticipo di tale termine.

L'Ispettorato, inoltre, dà atto del **disallineamento temporale** tra l'entrata in vigore della norma e le disposizioni transitorie previste dal medesimo decreto, secondo cui il personale assunto prima del **1° agosto 2022** ha diritto a ricevere informazioni aggiuntive previa richiesta ed entro 60 giorni, evidenziando che una interpretazione letterale del testo normativo sembrerebbe escludere dal suo campo d'applicazione i rapporti instaurati dal **2 al 12 agosto 2022**. Tuttavia, applicando i principi della Direttiva Comunitaria, la circolare precisa che anche i lavoratori assunti in tale lasso di tempo potranno richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro.

### **Modalità e contenuto della comunicazione.**

Le informazioni devono essere fornite ai singoli lavoratori in modo chiaro e trasparente, in **formato cartaceo o elettronico** (ad esempio, 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, etc.) e devono **essere conservate (per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro) e rese accessibili al lavoratore.**

Con riferimento al contenuto, inoltre, l'Ispettorato chiarisce che, sebbene il nuovo testo normativo non preveda più la possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato, tuttavia è possibile che all'atto dell'assunzione il datore di lavoro si limiti a fornire i principali contenuti degli istituti previsti dalla norma, **rinviano per la disciplina di dettaglio alla contrattazione collettiva applicata che, tuttavia, deve essere contestualmente consegnata al lavoratore o resa disponibile allo stesso secondo le modalità di prassi aziendale.**

Tale precisazione, da molti auspicata nei giorni scorsi, costituisce certamente il chiarimento principale fornito dall'Ispettorato, volto a semplificare gli adempimenti, altrimenti troppo gravosi, in capo ai datori di lavoro.

Tuttavia, si segnala che tra le informazioni da comunicare sin dall'istaurazione del rapporto deve essere compresa, secondo la circolare, anche l'indicazione



dell'“orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana”, elemento che potrebbe creare non poche criticità.

Ad ogni modo, la comunicazione di tale dato non dovrà costituire oggetto dell'accordo con il dipendente a tempo pieno. Resta ferma, quindi, la possibilità per il datore di lavoro di modificare l'orario di lavoro, nel rispetto di quanto stabilito dal contratto collettivo e dei principi di correttezza e buona fede, avendo cura di comunicare al lavoratore la modifica in **forma scritta** in tempo utile e, comunque, **almeno entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica**; anche in tal caso, inoltre, sarà necessario conservare prova dell'avvenuta comunicazione al dipendente.

La circolare, inoltre, rammenta che qualora non sia possibile comunicare la programmazione dell'orario di lavoro, in quanto il rapporto è caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, è necessario informare il lavoratore circa:

- 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;
- le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

Secondo la migliore dottrina, tuttavia, tale ipotesi sussiste solo con riferimento alle forme di lavoro non stabili, come ad esempio il lavoro intermittente ed il contratto di prestazioni occasionali (Prest.O.).

#### **Termini per la consegna delle informazioni.**

Per i lavoratori assunti a decorrere dal **13 agosto 2022**, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente il contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o copia dell'Unilav.

Tuttavia, nell'ipotesi di consegna di tali documenti (in realtà, già prevista dalla previgente normativa), ove questi risultino incompleti, il datore di lavoro risulterà sanzionabile unicamente dopo che siano scaduti infruttuosamente gli ulteriori termini (7 giorni o un mese) previsti in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

#### **Modifica delle informazioni.**

In caso di modifica delle informazioni fornite al lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a comunicare la variazione entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.

Non devono, tuttavia, essere comunicate quelle variazioni che derivino direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.



**Obblighi informativi in caso di instaurazione delle co.co.co.**

Come sopra anticipato, i nuovi obblighi informativi si applicano anche alle collaborazioni coordinate e continuative ed ai contratti di prestazione occasionale (Prest.O.).

Tale ultima fattispecie (Prest.O.) – da non confondere con i contratti di lavoro autonomo occasionale regolati dall’art. 2222 c.c. – è difficilmente applicabile dalle strutture sanitarie, visti gli stringenti requisiti dimensionali.

L’applicazione delle nuove disposizioni a tali rapporti avverrà, tuttavia, **compatibilmente con la loro natura.**

Al riguardo, l’Ispettorato precisa che tale compatibilità deve essere verificata caso per caso, in relazione alla tipologia di prestazione richiesta; in ogni caso, sono sempre dovute le informazioni relative all’identità delle parti, al luogo della prestazione, alla sede o domicilio del committente, alla descrizione sommaria della prestazione, alla data di inizio del rapporto, all’eventuale termine di durata ed alla tipologia di rapporto.

**Ulteriori obblighi.**

L’Ispettorato, infine, si riserva di fornire in seguito chiarimenti sugli ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.**

Nulla, invece, viene precisato con riferimento alle nuove disposizioni in materia di periodo di prova, formazione e di cumulo di impieghi, che – si auspica - saranno oggetto di futuri approfondimenti.