STUDIO BAROLDI
COMMERCIALISTI
CONSULENZA DEL LAVORO
REVISORI LEGALI
IMPRESE TURISMO
studiobaroldi.it

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA

Il 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 27 giugno 2022 n. 104 "Decreto Trasparenza" che ha recepito la Direttiva UE 2019/1152 e le successive indicazioni fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la Circolare n. 4/2022 del 10 agosto 2022.

ENTRATA IN VIGORE:

Il decreto è entrato in vigore il 13 agosto 2022 (come da nostra comunicazione già inviata, alla quale abbiamo allegato i contratti collettivi) ed impone nuovi oneri informativi in capo al datore di lavoro previsti per i rapporti di lavoro instaurati **dopo il 13 agosto 2022**. E' altresì applicabile su richiesta scritta da parte del lavoratore, ai rapporti già instaurati alla data del 1° agosto 2022. In questo caso il datore lavoro o il committente è tenuto a fornire, aggiornare o integrare, entro 60 giorni, le informazioni.

AMBITO DI APPLICAZIONE:

La nuova tutela trova applicazione ai seguenti rapporti di lavoro:

- rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato anche a part-time,
- rapporti di lavoro somministrato,
- rapporti di lavoro intermittente/chiamata,
- rapporti di collaborazione coordinata e continuativa,
- rapporti di prestazione occasionale (cd. PrestO),
- rapporti di lavoro domestico,
- rapporti di lavoro marittimo.

CHARTERED ACCOUNTANTS
EMPLOYMENT CONSULTANCY
REGISTERED LEGAL AUDITORS
TOURISM COMPANIES

via Fausta 71/a Ca' Savio 30013 Cavallino-Treporti VENEZIA
studiobaroldi@studiobaroldi.it +39 041 658811

studiobaroldi.it

E' esclusa l'applicazione ai rapporti di lavoro autonomo, di agenzia, e ai rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore alla settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive.

Si procede quindi a riassumere nel dettaglio le gravose novità introdotte dal suddetto Decreto, nella speranza di offrire una chiara spiegazione degli adempimenti richiesti, sempre più macchinosi ed onerosi, che incideranno notevolmente sul lavoro delle Aziende e dello Studio.

ELEMENTI OBBLIGATORI DA INSERIRE NEL CONTRATTO INDIVIDUALE:

a) **identità delle parti**, compresa quella dei co-datori in caso di contratti di rete;
b) **luogo dove si svolge la prestazione di lavoro**, se invece la prestazione si svolgerà in luoghi diversi va specificato, come va specificato se il lavoratore è libero di determinare il proprio luogo di lavoro (esempio: smart working);
c) **sede o domicilio del datore di lavoro,**
d) **inquadramento**, **livello** e **qualifica** attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria della prestazione richiesta;
e) **data di inizio** del rapporto di lavoro;
f) **tipologia di rapporto di lavoro**, indeterminato, determinato precisando in caso di contratti a tempo determinato la durata prevista, apprendistato professionalizzante o di mestiere, contratto intermittente/chiamata, ecc.;
g) **identità delle imprese utilizzatrici**, quando e non appena nota (per i lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione di lavoro);
h) **durata del periodo di prova** che ha previsto all'art. 7 alcune novità riguardanti principalmente la proporzionalità del periodo di prova nei contratti a termine e la durata massima che non può eccedere i 6 mesi (restano valide le previsioni contrattuali che stabiliscono periodi inferiori). Nel caso di rinnovo tra le parti di un contratto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova. Inoltre in caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedi ecc. il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza;
i) **diritto a ricevere la formazione** che viene erogata dal datore di lavoro (se prevista). Questa va garantita gratuitamente ed è considerata orario di lavoro e ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso;
l) **durata del congedo per ferie,** nonché **degli altri congedi retribuiti** cui ha diritto il lavoratore, modalità di determinazione e di fruizione degli stessi (eventuale rinvio al CCNL);
m) **procedura, forma e termini del preavviso per il recesso**, del datore di lavoro o del lavoratore; (eventuale rinvio al CCNL)
n) **importo iniziale della retribuzione** o comunque del compenso, relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento che devono essere tracciabili;
o) **programmazione dell'orario normale di lavoro** ed eventuali **condizioni** relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, eventuali condizioni per i cambiamenti di turno (se il contratto prevede un'organizzazione dell'orario in tutto o in gran parte prevedibile);
p) **qualora la programmazione oraria sia in parte non prevedibile** (lavoro intermittente) il datore di lavoro deve informare il dipendente circa la variabilità della programmazione, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite 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 e, ove ciò sia pattuito e consentito dalla tipologia contrattuale, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
q) **contratto collettivo nazionale applicato** e se presenti il contratto integrativo regionale, provinciale e/o 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 obbligatori** e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;

studiobaroldi.it

s) elementi richiesti qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante **l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** e precisamente:

- aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi;
- scopi e finalità dei sistemi;
- logica e funzionamento dei sistemi;
- categorie di dati e parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, eventuali processi di correzione e nominativo del responsabile del sistema di gestione della qualità;
- livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e metriche utilizzate per misurare i relativi parametri, nonché impatti potenzialmente discriminatori delle metriche utilizzate.

MODALITA' DI COMUNICAZIONE:

Le informazioni destinate ai lavoratori debbono essere accessibili ed espresse in modo chiaro sia che si usi la forma cartacea che quella elettronica. La prova della consegna della documentazione e/o della ricezione deve essere conservata per un periodo non inferiore ai 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

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

a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto integrato di tutte le informazioni previste dal decreto; il rinvio al CCNL applicato dall'azienda e reso disponibile per la consultazione, potrà essere utile per le modalità di fruizione di alcuni istituti (quali congedi di maternità-paternità, ferie, permessi, forma e modalità del preavviso, ecc.

b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (modello UNILAV).

Le informazioni che, invece, non sono contenute nei sopracitati documenti possono essere fornite per iscritto al lavoratore, con apposito e separato documento, entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le sole informazioni indicate alle lettere g), i), l), m), q) e r) di cui al novellato art. 1 del Decreto Legislativo n. 152/1997, possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

PRESTAZIONI DI LAVORO ALL'ESTERO:

L'art. 2 del Decreto Legislativo n. 152/1997, così come modificato dall'art. 4, comma 8, del Decreto Legislativo n. 104/2022, si occupa delle prestazioni di lavoro all'estero: ad esempio le prestazioni rese in regime di **distacco** transnazionale.
Il nuovo comma 1 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 fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'art. 1, comma 1, nonché le seguenti informazioni:

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

Il secondo comma, invece, fa riferimento ai lavoratori inviati in **missione** in un altro stato membro o in un Paese terzo per un periodo che supera le quattro settimane consecutive.

studiobaroldi.it

In questo caso il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica del rapporto di lavoro di cui all'art. 1 comma 1, oltre a quelle indicate al comma 1, lettera a), b), c) e d).

MODIFICHE DEGLI ELEMENTI DEL CONTRATTO DOPO L'ASSUNZIONE:

Il datore di lavoro ed il committente comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica (e non più entro un mese dalla stessa), qualsiasi variazione degli elementi oggetto di informazione, che non derivi direttamente da disposizioni legislative ovvero da clausole del contratto collettivo.

CUMULO DI IMPIEGHI:

Fermo restando il divieto per il lavoratore di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore e di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, il datore di lavoro non può impedire al lavoratore di svolgere un'altra attività al di fuori dell'orario di lavoro concordato, né di riservagli, per tale ragione, un trattamento sfavorevole.
Fanno eccezione le ipotesi in cui l'eventuale seconda occupazione rechi pregiudizio alla salute e alla sicurezza del lavoratore (compreso il rispetto della normativa sui riposi), o ancora sia in conflitto d'interessi con l'attività principale (pur non violando il dovere di fedeltà).

PREVEDIBILITÀ MINIMA DEL LAVORO:

Se l'organizzazione del lavoro è interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa salvo che ricorrano le seguenti condizioni:

- il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati (cioè le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative comunicati dal datore di lavoro);
- il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con ragionevole periodo di preavviso.
- Il lavoratore, in assenza di una delle condizioni di cui sopra può rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcuna conseguenza.

Viene inoltre riconosciuta una specifica tutela in favore del lavoratore nel caso di revoca di un incarico di lavoro precedentemente programmato senza aver ricevuto un ragionevole periodo di preavviso. Lo stesso ha diritto ad essere retribuito per la prestazione inizialmente prevista come da Ccnl ove applicabile, o per gli altri casi la misura non può essere inferiore al 50% del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

DIRITTO DI PRECEDENZA:

I lavoratori con un'anzianità di servizio di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente, hanno il diritto di richiedere per iscritto il riconoscimento di "*una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili*", alla quale deve seguire entro un mese una risposta scritta motivata del datore di lavoro.
Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa può reiterare la richiesta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla precedente.
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.

PROTEZIONE CONTRO IL LICENZIAMENTO:

L'art. 14 del Decreto Legislativo vieta al datore di lavoro di recedere dal contratto nei confronti del lavoratore che abbia esercitato i diritti di informazione e trasparenza (licenziamento ritorsivo). I lavoratori estromessi dal rapporto possono fare espressa richiesta dei motivi delle misure adottate. Il datore di lavoro deve fornire per iscritto, tali motivi entro 7 giorni dalla richiesta.

SANZIONI:

Il nuovo Decreto Legislativo ha riscritto anche le sanzioni amministrative che in caso di inottemperanza da parte del datore di lavoro vengono irrogate dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro. Alla sanzione amministrativa pecuniaria per i datori di lavoro inottemperanti, di importo che va **da 250,00 a 1.500,00 euro per ogni lavoratore** interessato, è applicabile l'istituto della diffida. Ciò significa

studiobaroldi.it

che il datore di lavoro, in caso di accertata violazione, può sanare il proprio inadempimento entro 30 giorni dalla notifica del Verbale dell'Organo di Vigilanza pagando la sanzione comminata al minimo.

Nel caso in cui il lavoratore, non avendo ricevuto l'informativa richiesta, promuova a propria tutela un tentativo stragiudiziale – amministrativo o di conciliazione – ovvero ricorra all'autorità giudiziaria, e per effetto di ciò dovesse subire comportamenti di carattere ritorsivo o che, in ogni caso, possano determinare effetti sfavorevoli nei suoi confronti o di un suo rappresentante sindacale, ferma restando ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa **da 5.000,00 a 10.000,00 euro.**

DISCIPLINE PARTICOLARI:

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

In merito alla tipologia contrattuale delle collaborazioni coordinate e continuative le informative devono contenere i seguenti dati, oltre all'obbligo di denunciare il rapporto di lavoro con modello Unilav:

- identità delle parti,
- luogo di lavoro,
- descrizione attività e caratteristiche sommarie del lavoro, assegnazione dei compiti
- sede del committente,
- durata del contratto,
- tipologia del rapporto di lavoro,
- la Circolare INL 4/2022 ha chiarito che l'orario può anche essere omesso.

PRESTAZIONI OCCASIONALI "PrestO" (EX VOUCHER)

le informazioni minime necessariamente presenti sono:

- identificazione delle parti,
- luogo di lavoro,
- oggetto della prestazione lavorativa,
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni;
- il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36,00 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata.

LAVORO INTERMITTENTE (o "LAVORO A CHIAMATA")

Il decreto legislativo conferma l'obbligo della forma scritta ai fini della prova che il contratto contenga i seguenti elementi:

- la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, **con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite** e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- 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. Il nuovo testo normativo ha eliminato la previsione che obbligava il datore di lavoro ad un preavviso di chiamata non inferiore a un giorno lavorativo. Tale circostanza lascia ora libere le parti di concordare anche un preavviso di chiamata minimo (anche di una sola ora) come pure di considerare valido e legittimo il preavviso dato in giornata festiva o comunque non lavorativa.
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative. In attesa di altre specifiche, si ritiene opportuno precisare che, in caso di variazione, il lavoratore dovrà essere informato entro il primo giorno di decorrenza delle modifiche. Sebbene nel lavoro intermittente la programmazione non possa che essere

studiobaroldi.it

variabile, il legislatore richiede che comunque tale caratteristica venga esplicitata in sede di stipulazione del contratto.

Cordiali saluti.

STUDIO BAROLDI