



# MEMO

IL DECRETO ATTUATIVO  
DELLA DIRETTIVA TRASPARENZA



Publicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto legislativo **n. 104/2022** con cui l'Italia ha recepito la Direttiva Trasparenza (**Direttiva UE 2019/1152**).

Datori e committenti dovranno adeguarsi da subito alle nuove disposizioni che troveranno applicazione ai rapporti di lavoro già instaurati alla data di entrata in vigore del decreto.

## Le lettere di assunzione

si arricchiscono di informazioni sugli elementi e le condizioni del rapporto di lavoro che fino ad oggi non era obbligatorio inserire.

Il decreto introduce ulteriori obblighi informativi, il datore di lavoro o il committente, pubblico o privato, dovrà comunicare al lavoratore l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati che forniscono dati relativi a:

- L'assunzione o il conferimento dell'incarico
- La gestione o la cessazione del rapporto di lavoro
- L'assegnazione di compiti o mansioni
- La sorveglianza
- La valutazione delle prestazioni
- L'adempimento delle obbligazioni contrattuali da parte dei lavoratori

## Modalità e tempi di comunicazione delle informazioni

Il decreto non individua solo i contenuti delle informazioni obbligatorie da fornire al lavoratore, ma ne prescrive la conformità ai requisiti di trasparenza, chiarezza, completezza ed accessibilità delle stesse, consentendo l'utilizzo del formato cartaceo o elettronico.

Il datore potrà adempiere al nuovo obbligo di comunicazione mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto e prima dell'inizio dell'attività lavorativa alternativamente:

- **a)** Del contratto di lavoro;
- **b)** Di copia della comunicazione d'instaurazione del rapporto **ex art. 9-bis, d.lgs. 510/1996**

Le informazioni non fornite immediatamente potranno essere comunicate per iscritto entro 7 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa.

È previsto inoltre il termine di un mese per altre informazioni.

## I nuovi obblighi informativi si estendono alle seguenti tipologie contrattuali, a prescindere dalle dimensioni aziendali:

- Contratto di lavoro subordinato (compreso il lavoro agricolo), indeterminato, determinato, anche a tempo parziale;
- Contratto di lavoro somministrato;
- Lavoro intermittente;
- Collaborazioni coordinate e continuative **ex art. 409, comma 1, n.3 c.p.c.** ;
- Collaborazioni coordinate e continuative le cui modalità di lavoro sono organizzate dal committente anche tramite piattaforme (**ex art. 2, comma 1, D.lgs. 81/2015**);
- Prestazioni di lavoro occasionale **ex art. 54-bis d.l. 50/2017**);
- Rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'**art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001** e quelli degli enti pubblici economici;
- Contratti dei lavoratori marittimi e della pesca (slava la disciplina speciale);
- Lavoratori domestici (fatta eccezione per le disposizioni che prevedono la transizione a forme di lavoro stabile e il diritto alla formazione).

## Sanzioni

Il mancato, ritardato, incompleto o inesatto adempimento degli obblighi informativi potrà comportare l'irrogazione di pesanti sanzioni amministrative, previa denuncia del lavoratore all'Ispettorato Territoriale del Lavoro e accertamento ispettivo.

Per le infrazioni relative al contenuto e alle modalità di comunicazione degli obblighi informativi è prevista una sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, ma sono previsti importi maggiori in caso di violazione degli obblighi relativi all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (che possono arrivare fino a 5.000 euro se la violazione riguarda più di 10 lavoratori).

**Relativamente al medesimo ambito soggettivo di applicazione il decreto detta alcune prescrizioni riguardanti le condizioni di lavoro configurate come veri e propri “diritti minimi” nelle seguenti categorie:**

- Periodo di prova
- Cumulo di impieghi
- Prevedibilità minima del lavoro
- Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili
- Formazione obbligatoria

## Osservazioni conclusive

Il Decreto che recepisce la Direttiva Trasparenza è stato approvato dal Consiglio dei Ministri senza apportare significative modifiche al testo originario.

Permangono quindi i dubbi e le incertezze interpretative che erano già state messe in evidenza sia dagli operatori del diritto che dalle imprese.

Queste ultime difficilmente potranno adeguarsi in tempi rapidi se non seguiranno interventi chiarificatori da parte dei Ministeri, come per altro previsto nel decreto stesso.

Nel frattempo, le imprese non potranno che affidarsi ai professionisti del settore giuslavoristico.