



Approfondimento n. 10 – 9 agosto 2022

TRASPARENZA NEI CONTRATTI DI LAVORO: LE NUOVE REGOLE IN VIGORE DAL 13 AGOSTO 2022

Luca Di Donna



#AreaTributi
#AreaContabilità
#AreaPersonale
#AreaAziendePubbliche



Premessa

In data 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 104, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea".

La direttiva dianzi richiamata mira a rendere più trasparenti e prevedibili le condizioni di lavoro in tutta l'UE. Nello specifico, essa si propone di migliorare:

- 1) l'accesso dei lavoratori alle informazioni concernenti le loro condizioni di lavoro;
- 2) le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori, con particolare riferimento alle tipologie di lavoro non standard, salvaguardando, allo stesso tempo, l'adattabilità e l'innovazione del mercato del lavoro;
- 3) il rispetto delle norme in materia di condizioni di lavoro, mediante un rafforzamento delle misure di tutela a ciò preposte;
- 4) la trasparenza nel mercato del lavoro, evitando di imporre oneri eccessivi alle imprese di qualsiasi dimensione.

Il recepimento della direttiva è stato concepito sostanzialmente in termini di novella al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 – che contiene le disposizioni vigenti in materia nel nostro ordinamento, prevedendo, altresì, un ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina relativa agli obblighi informativi dei datori di lavoro, che viene estesa alle tipologie contrattuali non standard (quali, a titolo esemplificativo, i contratti di prestazione occasionale e i contratti di collaborazione coordinata e continuativa).

Il provvedimento in esame si compone di 17 articoli suddivisi in 4 Capi:

- il Capo I riguarda le finalità e il campo di applicazione del provvedimento stesso;
- il Capo II, rubricato "Informazioni sul rapporto di lavoro", contiene le prescrizioni e le modifiche apportate all'ordinamento nazionale necessarie per garantire che siano fornite informazioni più complete sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro, che i lavoratori hanno diritto a ricevere per iscritto da parte del datore di lavoro all'inizio del rapporto medesimo;
- il Capo III, rubricato "Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro", comprende gli articoli da 7 a 11, e riconosce una serie di nuovi diritti materiali per offrire una maggiore tutela alle condizioni di lavoro. Tali diritti si applicano a tutti i lavoratori, in particolare a quelli con posti di lavoro non standard;
- il Capo IV, infine, disciplina le misure volte a tutelare i lavoratori nel caso di violazione dei loro diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo n. 152/1997, come novellato dal decreto legislativo in esame.

Con una lettera inviata il 3 agosto u.s. ai Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali, Andrea Orlando, e della Pubblica Amministrazione, Renato Brunetta, la Presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, Marina Calderone, ha richiesto la previsione di un periodo transitorio per l'entrata in vigore del D.L.gs. n. 104/2022 (prevista per il 13 agosto prossimo) e relativa moratoria delle sanzioni, evidenziando che la scelta di applicare il menzionato decreto anche ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni potrebbe determinare una paralisi delle fasi di redazione e consegna dei contratti di assunzione e delle relative informative, all'esito dei numerosi concorsi pubblici attualmente in corso di

svolgimento. Inoltre, prosegue la nota, l'esercizio della facoltà di richiedere l'informativa da parte dei dipendenti già in forza potrebbe incidere notevolmente sul carico di lavoro delle amministrazioni.

La nota segnala infine l'opportunità di armonizzare l'applicazione della norma alla Pubblica Amministrazione nel suo complesso, istituendo un modello unico di contratto di assunzione e/o di informativa applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e a quelli degli enti pubblici economici (ciò, ovviamente, salvo auspicabili differimenti, entro la data di entrata in vigore del decreto).

Per il momento le autorità competenti (Ministeri) non hanno fornito ancora alcun riscontro alle citate richieste e nemmeno hanno ottemperato fin qui alla previsione recata dal nuovo comma 6 dell'art. 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, che gli impone di pubblicare sui loro siti internet istituzionali (per le pubbliche amministrazioni tali informazioni verranno rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della Funzione Pubblica) «*le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro*», consentendo così a questi ultimi di adempiere al nuovo obbligo nei tempi previsti dalla norma.

Con questo approfondimento intendiamo fornire una breve illustrazione dei contenuti del provvedimento in questione, rinviando ad altre occasioni una loro analisi e interpretazione più approfondita.

Campo di applicazione

L'articolo 1 del decreto legislativo in commento definisce l'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo delle disposizioni in esso contenute.

In particolare, per quanto più di interesse in questa sede, è previsto che le disposizioni si applichino:

- al lavoro subordinato, a tempo indeterminato, determinato e anche a tempo parziale;
- ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard, quali contratto di lavoro somministrato, contratto di lavoro intermittente, rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata ex art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, contratto di prestazione occasionale;

Risulta invece esplicitamente esclusa l'applicazione:

- ai rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo n. 36 del 2021, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- ai rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive;
- al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero.

Modalità di comunicazione delle informazioni

L'articolo 3 del decreto legislativo in esame disciplina le modalità e la forma con le quali il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori le informazioni concernenti il loro rapporto di lavoro. Il datore di lavoro deve adempiere ai nuovi obblighi informativi in modo trasparente, chiaro, completo e gratuito, utilizzando la modalità cartacea o quella elettronica. Esso deve inoltre conservare la prova dell'avvenuta trasmissione o ricezione delle informazioni necessarie per un periodo non inferiore a 5 anni dalla cessazione del rapporto. In ogni caso, poi, le informazioni stesse devono essere conservate e rese accessibili in qualsiasi momento su richiesta del lavoratore.

L'obbligo di informazione, in virtù di quanto disposto dal secondo comma del nuovo testo dell'art. 1 del decreto legislativo n. 152/1997 (come modificato dall'art. 4 del presente decreto legislativo), 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 concernenti il diritto alla formazione, la durata delle ferie e dei congedi retribuiti, la procedura per il preavviso, il contratto collettivo applicato e gli Enti destinatari della contribuzione previdenziale ed assicurativa possono invece essere fornite al lavoratore entro trenta giorni dall'inizio della prestazione lavorativa.

Infine, 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.

Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione

L'articolo 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo n. 104/2022 ridisciplina l'obbligo di informare il lavoratore dei mutamenti del rapporto di lavoro intervenuti dopo l'assunzione.

In virtù di quest'ultima disposizione, qualsiasi variazione degli elementi oggetto di informazione, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo, dovrà essere comunicata per iscritto dal datore di lavoro entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica stessa.

La disposizione in parola, pertanto, abbrevia i tempi per adempiere a tale obbligo di informazione: infatti, l'adempimento, attualmente da assolvere entro un mese dall'adozione della modifica, viene anticipato al giorno antecedente al prodursi degli effetti della modifica.

Informazioni sul rapporto di lavoro da comunicare al lavoratore

L'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dall'art. 4 del decreto legislativo in esame, prevede che i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

1. identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori in caso di codatorialità;
2. luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
3. sede o domicilio del datore di lavoro;
4. inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
5. data di inizio del rapporto di lavoro;
6. tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
7. nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
8. durata del periodo di prova, se previsto;
9. diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
10. 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, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
11. procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
12. importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
13. programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le 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;
14. se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa: 1) 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; 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; 3) 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;
15. contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
16. 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.

Come si può notare, dunque, il presente provvedimento normativo amplia notevolmente l'elenco delle informazioni che attualmente il datore di lavoro già fornisce al lavoratore.

Periodo di prova

L'articolo 7 del decreto legislativo 104/2022, nel recepire l'articolo 8 della direttiva 1152/2019, detta alcuni principi in materia di periodo di prova.

In primo luogo, la direttiva richiede che l'ingresso nel mercato del lavoro o il passaggio a nuova posizione lavorativa non esponga il lavoratore a una prolungata situazione di insicurezza e che i periodi di prova siano di durata ragionevole, come stabilito anche nel pilastro europeo dei diritti sociali. Pertanto, la direttiva prevede che gli Stati membri fissino una durata massima non superiore a 6 mesi (limite peraltro già stabilito dall'articolo 2096 del codice civile) e che lo stesso periodo di prova abbia una durata proporzionata in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato. Infine, la direttiva consente l'estensione del periodo di prova nei casi in cui il lavoratore sia stato assente, per un periodo corrispondente alla durata dell'assenza.

Per le pubbliche amministrazioni, poi, continua ad applicarsi l'articolo 17 del DPR n. 487/1994, in forza del quale la durata del periodo di prova è differenziata in ragione della complessità delle prestazioni professionali richieste.

Cumulo di impieghi

L'articolo 8 del decreto legislativo in esame stabilisce che il datore di lavoro non può impedire ai propri dipendenti lo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata, al di fuori delle ore predeterminate per l'attività svolta in suo favore, né riservare loro un trattamento economico meno favorevole motivato da tale situazione.

Già era pacifico che ciò avvenisse in caso di rapporto a tempo parziale, ora il Legislatore delegato lo prevede anche per il tempo pieno: il tutto, comunque, nel rispetto dell'obbligo di fedeltà sancito dall'art. 2105 del codice civile.

Il datore, afferma la norma, può non dare il proprio assenso qualora sussista:

- a) un pregiudizio alla salute e sicurezza compreso quello del rispetto della normativa sui riposi (le 11 ore di stacco tra le prestazioni, ma anche il riposo settimanale, ecc.);
- b) la necessità di garantire un servizio pubblico (è una norma che riguarda maggiormente le Pubbliche Amministrazioni per le quali, ai fini della autorizzazione ad un secondo lavoro, resta in vigore la procedura prevista dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001);
- c) un possibile conflitto di interessi, pur senza la violazione dell'obbligo di fedeltà, come nel caso di una partecipazione in una impresa che potrebbe atteggiarsi, sul mercato, come futura concorrente.

Formazione obbligatoria

L'articolo 11 del decreto legislativo di recepimento stabilisce che, laddove il datore sia obbligato in forza di legge, contratto collettivo od individuale ad erogare formazione obbligatoria, questa

venga garantita gratuitamente, venga considerata come orario di lavoro e, ove possibile, venga svolta durante lo stesso.

Tale obbligo, tuttavia, non riguarda la formazione necessaria al dipendente per mantenere o rinnovare una qualifica professionale, a meno che ciò non sia dettato da norme legali o contrattuali.

Restano fermi, infine, gli obblighi derivanti dal rispetto degli articoli 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008 sulla informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori.

Le sanzioni irrogabili in caso di inosservanza degli obblighi informativi

Il D.Lgs. n. 104/2022 ha riscritto anche la disciplina delle sanzioni amministrative irrogabili dall'Ispettorato territoriale del Lavoro in caso di mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi informativi di cui all'articolo 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo n. 152/1997.

In particolare, in caso di violazione degli obblighi informativi previsti dall'art. 1 del più volte citato D.Lgs. n. 152/1997 (come riformato dal decreto legislativo in commento), trova applicazione la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003 (sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato).

La violazione di queste disposizioni da parte delle pubbliche amministrazioni viene inoltre valutata ai fini della responsabilità dirigenziale e della misurazione delle performance.

Applicazione della nuova disciplina

I nuovi obblighi informativi posti in capo ai datori di lavoro non riguardano soltanto i nuovi assunti a far data del 13 agosto p.v., ma anche, a richiesta degli interessati, tutti coloro che sono stati assunti entro il 1° agosto 2022. Questi ultimi, infatti, su richiesta scritta, possono chiedere l'integrazione delle loro lettere di assunzione con i dati previsti dal D.Lgs. n. 104/2022. In questo caso i datori di lavoro avranno 60 giorni di tempo per adempiere.

Paradossalmente, per un errore del Legislatore delegato, restano esclusi, ad oggi, i lavoratori assunti nel periodo 2 agosto – 12 agosto che, quindi, non possono chiedere ai propri datori (che, comunque, possono benissimo esaudire le loro eventuali richieste), le integrazioni alle lettere con le quali sono stati instaurati i loro rapporti.