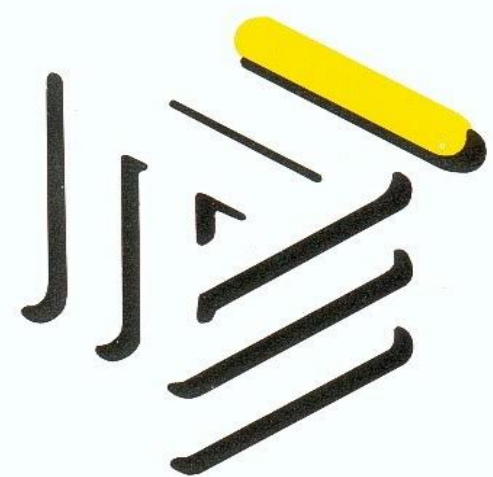


CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI NELL'UNIONE EUROPEA

D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104

Relatrice: Dott.ssa Roberta Simone, Consulente del Lavoro
Milano, 12 settembre 2022



Il Decreto Legislativo 104/2022: il perché dell'intervento e l'impatto normativo

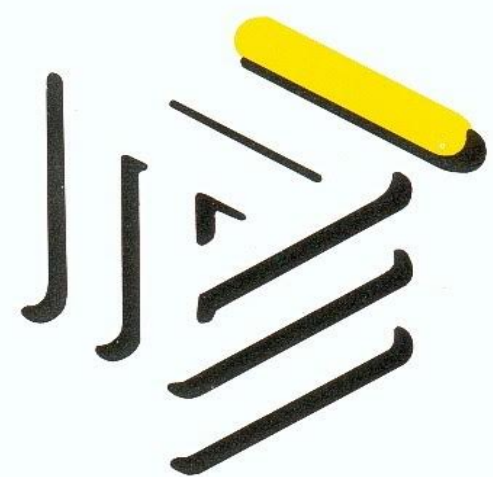


Il D.Lgs. 104/2022 è stato emanato in attuazione della Direttiva UE 2019-1152 del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

La Direttiva doveva essere attuata dagli Stati membri entro il 1° agosto 2022 (ciò spiega la pubblicazione in GURI in data 29 luglio 2022 e quanto vedremo oltre relativamente alla decorrenza del D.Lgs. 104/2022) e contiene sia adempimenti obbligatori, sia ambiti nei quali è lasciata totale autonomia, benché siano presenti inviti o suggerimenti a regolamentarli come auspicato dalla Direttiva stessa.

Come è intervenuto il D.Lgs. 104/2022?

Modificando ben 77 testi normativi, tra cui in particolare, il Decreto Legislativo 152/1997 (in attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro).



Il contenuto del Decreto Legislativo 104/2022 (cd. "Decreto trasparenza")



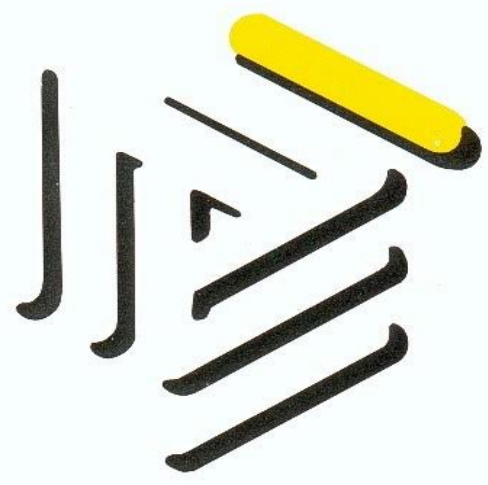
AREE DI INTERESSE

- Diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro.
- Modifiche ad alcuni istituti in materia di rapporto di lavoro.

AMBITI DI INTERVENTO

- Informazioni obbligatorie per i lavoratori relative al rapporto di lavoro (artt. 4-6), ambito di applicazione (art. 1) e modalità di comunicazione (art. 3).
- Durata massima del periodo di prova (art. 7).
- Cumulo degli impieghi (art. 8).
- Prevedibilità minima dell'orario di lavoro (art. 9).
- Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili (art. 10).
- Formazione obbligatoria (art. 11).
- Misure di tutela (artt. 12-15).

E' di fatto limitativo l'appellativo Decreto "trasparenza".



D.Lgs. 104/2022

Indice dell'atto



Capo I Finalita' e ambito di applicazione

- [1](#) - Ambito di applicazione
- [2](#) - Definizioni
- [3](#) - Modalità di comunicazione delle informazioni

Capo II Informazioni sul rapporto di lavoro

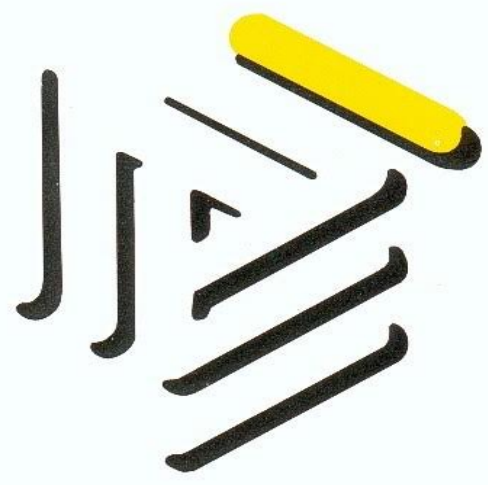
- [4](#) - Modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152
- [5](#) - Ulteriori modifiche a disposizioni legislative
- [6](#) - Disposizioni per il personale in regime di diritto pubblico

Capo III Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

- [7](#) - Durata massima del periodo di prova
- [8](#) - Cumulo di impieghi
- [9](#) - Prevedibilità minima del lavoro
- [10](#) - Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili
- [11](#) - Formazione obbligatoria

Capo IV Misure di tutela

- [12](#) - Meccanismi di risoluzione rapida e diritto di ricorso
- [13](#) - Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli
- [14](#) - Protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova
- [15](#) - Regime di tutela per il personale di cui all'art. 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165
- [16](#) - Disposizioni transitorie
- [17](#) - Clausola di invarianza finanziaria



Decorrenza del Decreto cd. "trasparenza": l'art. 16 del D.Lgs. 104/2022



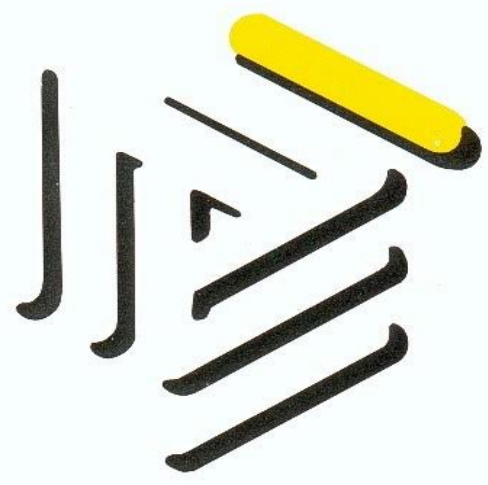
Art. 16

Disposizioni transitorie

1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022.

2. Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui agli [articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152](#), come modificati dall'articolo 4 del presente decreto. In caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, si applica la sanzione di cui all'[articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#).

3. L'assenza della richiesta di cui al comma 2, non preclude al lavoratore i diritti minimi di cui agli articoli del Capo IIII del presente decreto.



Decorrenza del Decreto cd. "trasparenza": criticità temporali

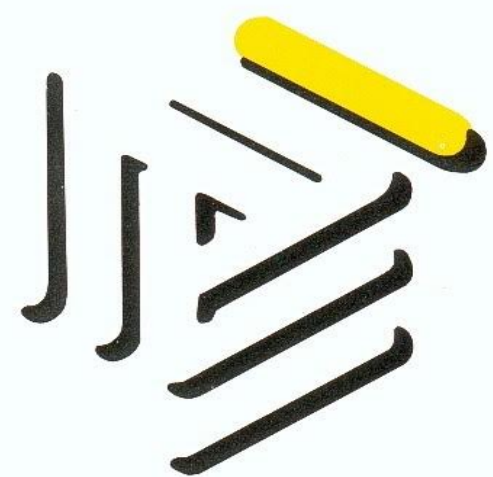


Poiché l'art. 16 dispone l'applicazione retroattiva al 1° agosto per i rapporti di lavoro già in essere, ma l'entrata in vigore del decreto pubblicato il 29 luglio 2022 è il 13 agosto, ne deriva un periodo di vuoto normativo per quanto riguarda i rapporti di lavoro instaurati nel periodo dal 2 al 12 agosto 2022.

Come risolvere il disallineamento?

- Applicare il Decreto ai lavoratori in forza al 1° agosto, applicare il precedente D.Lgs. 152/1997 ai lavoratori assunti tra il 2 e il 12 agosto, (ri)applicare il Decreto ai lavoratori assunti dal 13 agosto?
- Applicare il Decreto ai lavoratori in forza al 1° agosto, applicare comunque il Decreto anche ai lavoratori assunti tra il 2 e il 12 agosto, in quanto di miglior favore rispetto al precedente D.Lgs. 152/1997 e alla normativa previgente, (ri)applicare il Decreto ai lavoratori assunti dal 13 agosto?

Sul punto è intervenuta la circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) n. 4 del 10 agosto 2022.



Decorrenza del Decreto cd. "trasparenza" secondo la circolare INL 4/2022

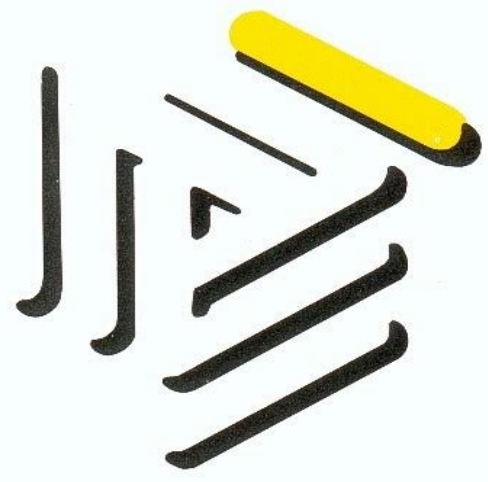


Disposizione transitorie

Come anticipato, il D.Lgs. n. 104/2022 entra in vigore **a far data dal 13 agosto p.v.** e, ai sensi dell'art. 16, comma 1, trova applicazione *"a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022"*.

Lo stesso art. 16 introduce, inoltre, con specifico riferimento ai rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, la possibilità per i lavoratori di richiedere per iscritto al datore di lavoro e al committente una integrazione delle informazioni di cui agli artt. 1, 1-bis, 2 e 3 del D.Lgs. n. 152/1997, richiesta che dovrà essere riscontrata entro i successivi sessanta giorni, pena l'applicazione della più volte richiamata sanzione di cui all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Per il richiamato disallineamento temporale la lettera della norma non sembra interessare direttamente i rapporti di lavoro instaurati tra il 2 ed il 12 di agosto 2022, rispetto ai quali trovano comunque applicazione i medesimi principi di trasparenza, solidarietà contrattuale e parità di trattamento tra lavoratori che fondano la novella normativa, cosicché anche questi ultimi possono richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro.



art. 7 D.Lgs. 104/2022

Durata massima del periodo di prova



Art. 7

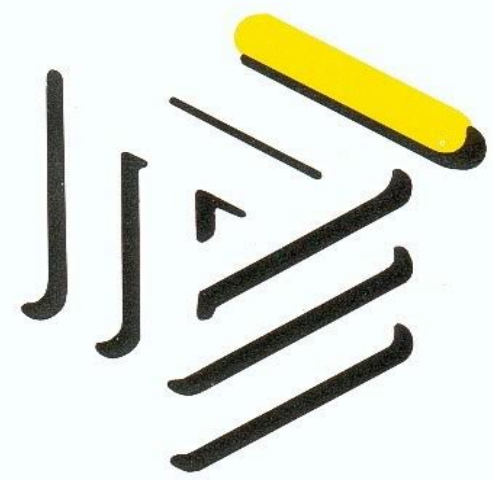
Durata massima del periodo di prova

1. Nei casi in cui e' previsto il periodo di prova, questo non puo' essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.

2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova e' stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non puo' essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

3. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternita' o paternita' obbligatori, il periodo di prova e' prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

4. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'[articolo 17 del d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487](#).



art. 7 D.Lgs. 104/2022

Durata massima del periodo di prova



Durata massima del periodo di prova

6 mesi o minor durata prevista dal CCNL (come già previsto da art. 2096 c.c.).

Periodo di prova nei contratti a termine

Da stabilirsi in misura proporzionale alla durata del contratto, mansioni e natura dell'impiego.
Non reiterabile nel caso di successivo rinnovo.

Prolungamento del periodo di prova

Per la medesima durata degli eventi a titolo di

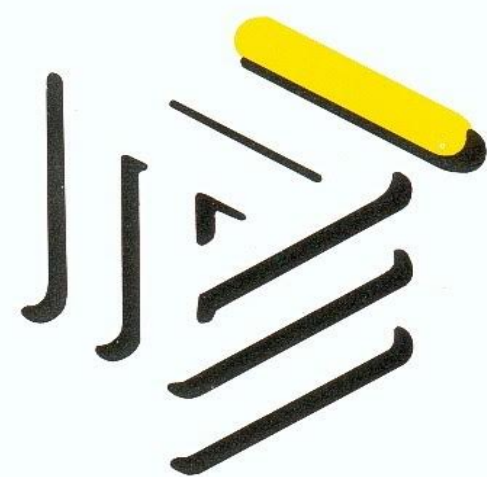
- Malattia.
- Infortunio.
- Congedo maternità-paternità obbligatori.

Reiterazione possibile (giurisprudenza) per

- mansioni diverse
- lasso di tempo "apprezzabile" (sentenza Cassazione 8237/2015)
- condizioni variate (sentenza Cassazione 8237/2015, ordinanza 28252/2018, sentenza 22809/2019)

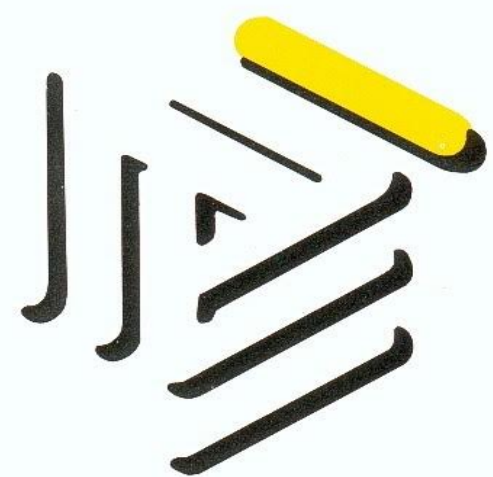
E' possibile applicare la diversa durata del periodo di prova stabilita dal CCNL?

Pur in assenza di rimando specifico, l'applicazione del proporzionamento in ossequio al CCNL potrebbe tutelare maggiormente il datore di lavoro in caso di contestazioni.



CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI NELL'UNIONE EUROPEA

*D. Lgs. 152/1997
come modificato dal D. Lgs. 104/2022
e lettura combinata*

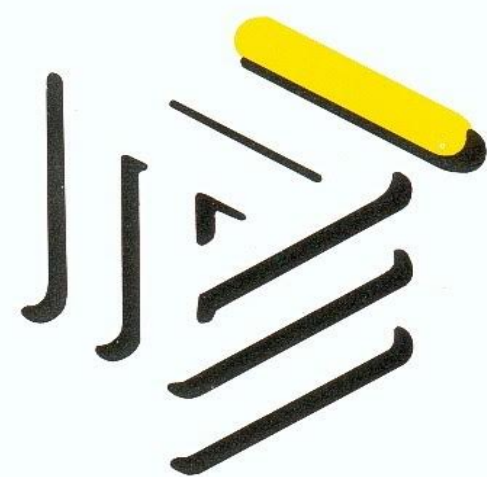


D.Lgs. 152/1997 aggiornato al 13 agosto 2022

Indice dell'atto

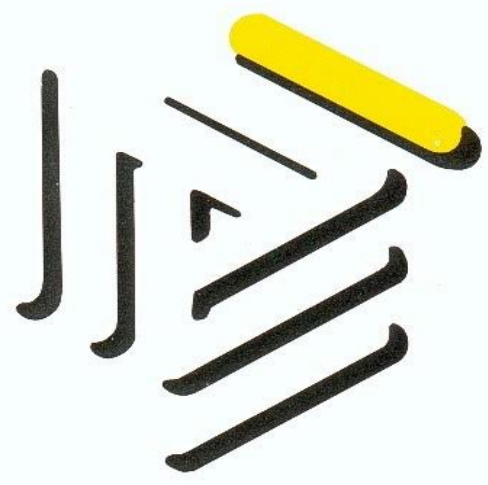


- Articoli
- [1](#) - Informazioni sul rapporto di lavoro
- [1 bis](#) - Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati
- [2](#) - Prestazioni di lavoro all'estero
- [3](#) - Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione
- [4](#) - Sanzioni
- [5](#) - Disposizioni transitorie e finali



CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI NELL'UNIONE EUROPEA

Informativa lavoratori:
rapporti di lavoro soggetti



art. 1, comma 1, D.Lgs. 152/1997

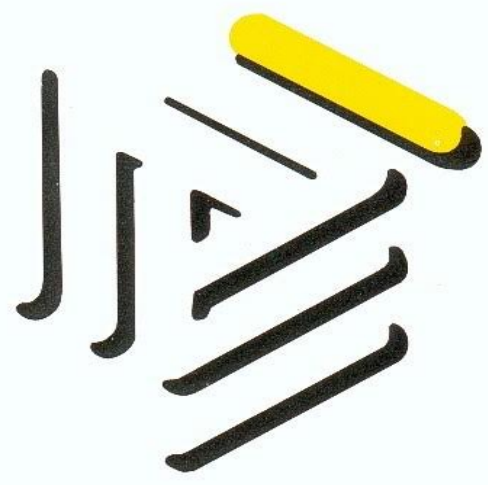
Categorie destinatarie dell'obbligo informativo



Art. 1.

((*Informazioni sul rapporto di lavoro*).))

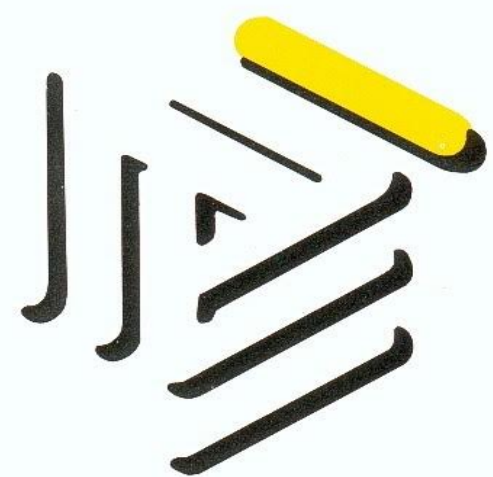
((1. Il datore di lavoro pubblico e privato e' tenuto a comunicare al **lavoratore** secondo le modalita' di cui al comma 2, le seguenti informazioni:



art. 1, comma 5, D.Lgs. 152/1997 Categorie destinatarie dell'obbligo informativo



5. Agli obblighi informativi di cui al presente articolo e' tenuto, **nei limiti della compatibilita', anche il committente** nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, dei rapporti di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonche' dei contratti di **prestazione occasionale** di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.



art. 1, comma 5, D.Lgs. 152/1997 in combinato con art.1, commi 1, 2 e 3, D.Lgs. 104/2022

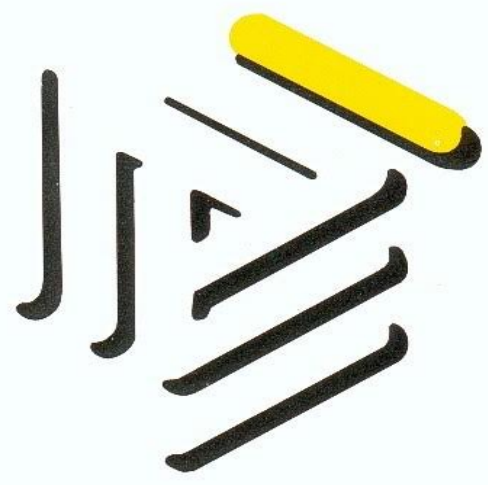


I soggetti a cui si è tenuti a fornire le informazioni sul rapporto di lavoro (salvo deroghe specificatamente indicate) sono però indicati nell'art. 1 del D.Lgs. 104/2022, integrato solo parzialmente nel D.Lgs. 152/1997:

- lavoro subordinato, incluso lavoro agricolo (indeterminato, determinato, anche part-time)
- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- rapporti di lavoro marittimo e della pesca;
- lavoro domestico;
- lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

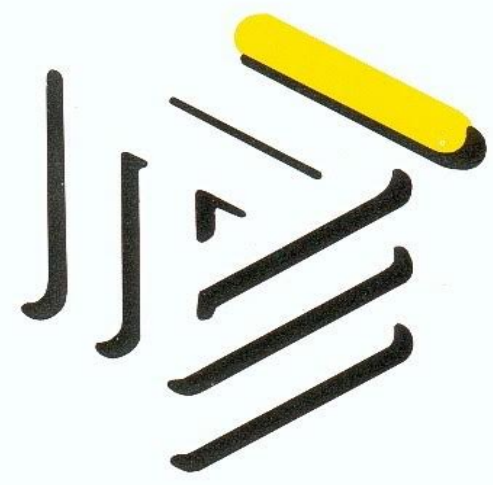
Inoltre, per espressa previsione contenuta anche nel D.Lgs. 152/1997 (art.1, comma 5):

- collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c.;
- collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015;
- contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017 (conv. da L. n. 96/2017).



CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI NELL'UNIONE EUROPEA

**Informativa lavoratori:
rapporti di lavoro esclusi**



art.1, comma 4, D.Lgs. 104/2022 Rapporti di lavoro esclusi

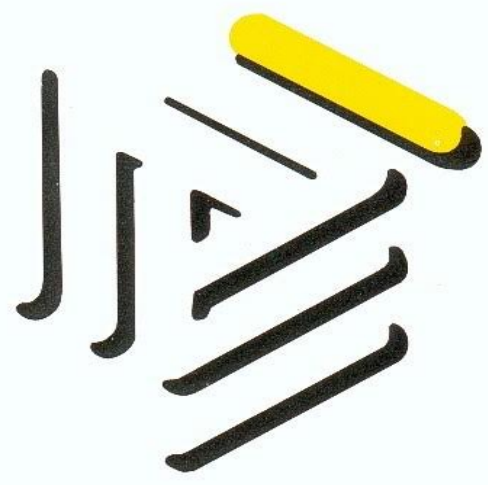


4. Sono esclusi dall'applicazione del presente decreto:

a) i 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 28 febbraio 2021, n. 36](#), purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'[articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile](#);

b)

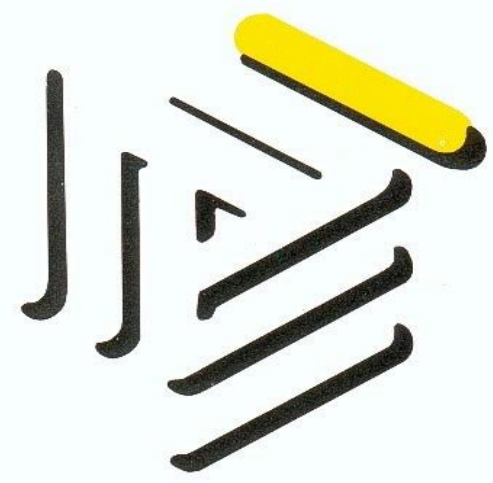
trattazione specifica a seguire



art.1, comma 4, D.Lgs. 104/2022 Rapporti di lavoro esclusi



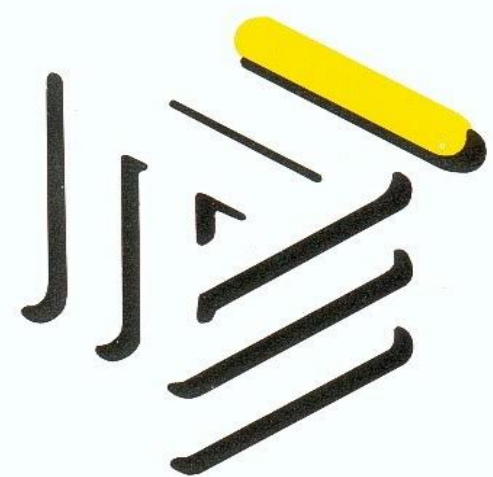
- c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi;
- e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente all'[articolo 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152](#), come modificato dal presente decreto;
- f) i rapporti di lavoro del personale di cui all'[articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), relativamente alle disposizioni di cui al Capo III del presente decreto.



art.1, comma 4, lettera b), D.Lgs. 104/2022 Esclusione per rapporti durata inferiore 3 ore



b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. E' considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa, uno stesso gruppo di imprese. La presente esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantita' garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro;



art. 5, comma 1, D.Lgs. 152/1997 Esclusione per rapporti durata inferiore 8 ore



Art. 5, comma 1, D.Lgs. 152/1997

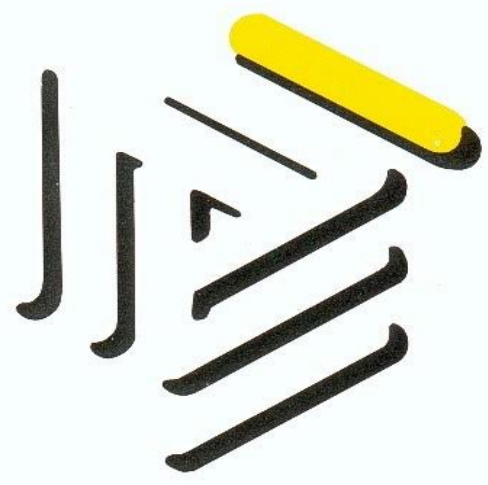
L'art. 5 del D.Lgs. 152/1997 è l'unico a non essere stato modificato o abrogato dal D.Lgs. 104/2022, ma fa riferimento a 8 ore settimanali (e non 3).

Art. 5.

Disposizioni transitorie e finali

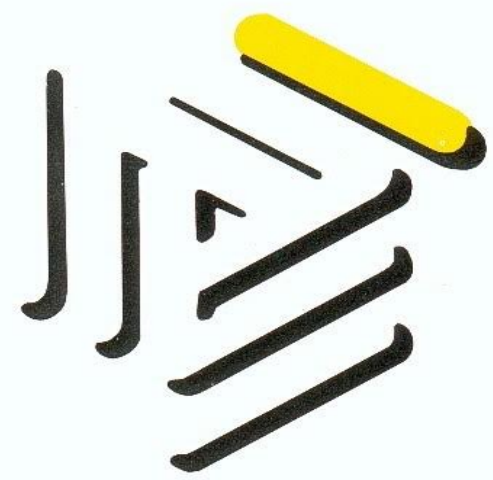
1. Gli obblighi di informazione previsti dal presente decreto non trovano applicazione:

a) nei rapporti di lavoro di durata complessiva non superiore ad un mese e il cui orario non superi le **otto ore settimanali**



CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI NELL'UNIONE EUROPEA

**Informativa lavoratori:
le informazioni da comunicare**



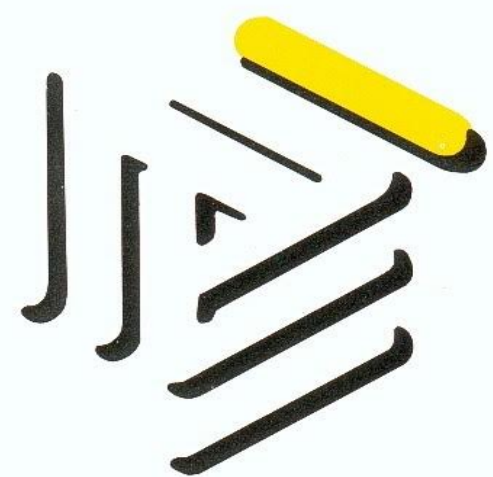
art. 1, comma 1, D.Lgs. 152/1997 Informazioni sul rapporto di lavoro



Il datore di lavoro pubblico o privato, è tenuto a fornire **una serie di informazioni al lavoratore**. Alcune di queste dovrebbero già essere contenute nel contratto di assunzione (identità delle parti, luogo di lavoro, retribuzione, ...) altre difficilmente erano già in essa indicate, **ad esempio**:

- *i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;*
- *o) la 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;*
- *q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;*
- *r) 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 stesso;*
- *s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.*

Inoltre, per altre informazioni vi sono alcune criticità che evidenzieremo a seguire.



art. 1, comma 1, lettera L, D.Lgs. 152/1997 Informazioni sul rapporto di lavoro: congedi



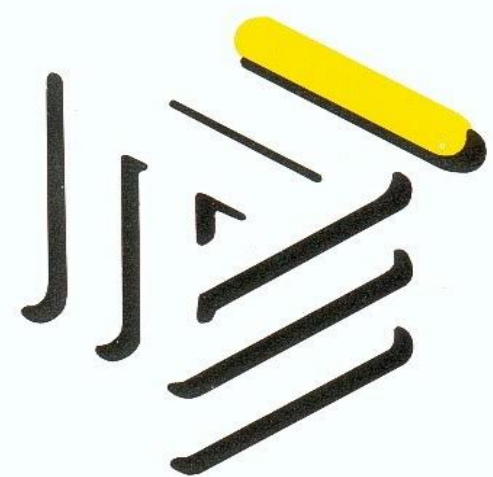
Alla lettera l) è indicata, tra le informazioni da rendere al lavoratore:

- *l) la 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;*

Cosa si intende con "*altri congedi retribuiti*"?

Perché non sono state espressamente menzionate le altre assenze a titolo di ROL/PAR o le cd. ex festività?

Si può presumere non ci si riferisca ai riposi giornalieri e settimanali, ma al consistente insieme di congedi (tra i quali i permessi studio, sindacali, a tutela della genitorialità, ...) previsti sia dal nostro ordinamento che dai CCNL?



art. 1, comma 1, lettera m, D.Lgs. 152/1997 Informazioni sul rapporto di lavoro: preavviso



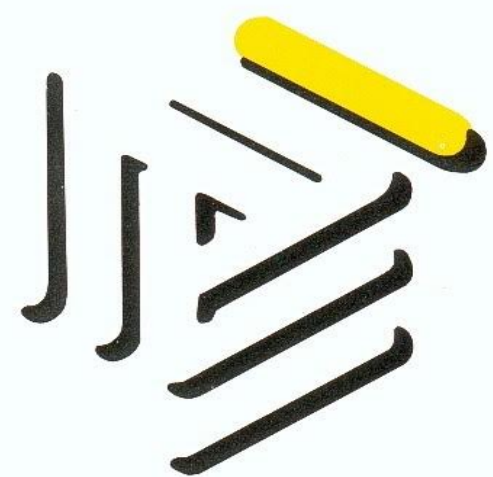
Alla lettera m) è indicata, tra le informazioni da rendere al lavoratore:

- *m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;*

Cosa si intende con i termini procedura e forma?

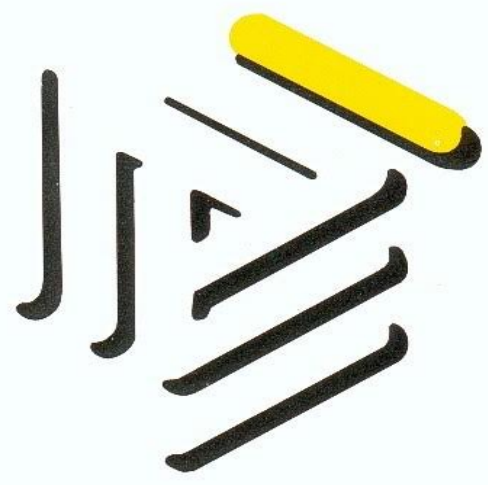
Direttiva, considerazioni iniziali, punto 18 “Le informazioni sulla procedura che deve essere seguita dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro dovrebbero poter includere il termine per la presentazione di un ricorso contro un licenziamento”

Direttiva, art, 4, lettera j) “la procedura, compresi i requisiti di forma e la durata dei periodi di preavviso, che deve essere seguita dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro o, nell'impossibilità di indicare la durata dei periodi di preavviso all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione di detti periodi”.



CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI NELL'UNIONE EUROPEA

**Informativa lavoratori:
come comunicare le informazioni**

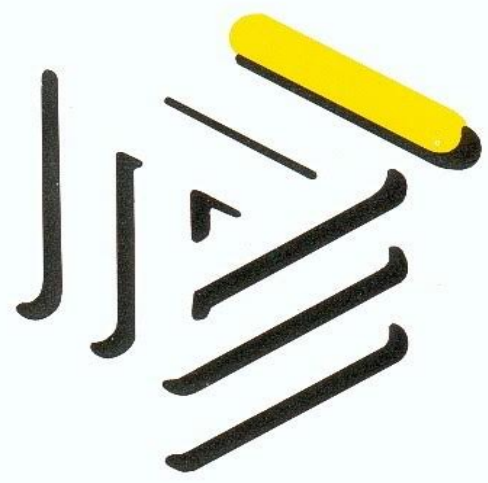


art. 1, comma 2, D.Lgs. 152/1997 Informazioni sul rapporto di lavoro



2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 e' assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attivita' lavorativa, alternativamente:

- a) del **contratto individuale di lavoro** redatto per iscritto;
- b) della copia della **comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.



art. 1, comma 2, D.Lgs. 152/1997 ante riforma Informazioni sul rapporto di lavoro



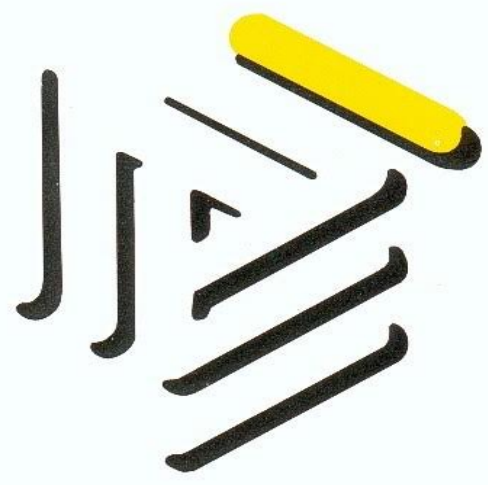
Art. 1, comma 2, D.Lgs. 152/1997 ante riforma

E' stata rimossa la possibilità di utilizzare altri documenti, oltre al contratto di lavoro e/o alla dichiarazione di assunzione?

2. L'obbligo di cui al comma 1 puo' essere assolto:

a) nel contratto di lavoro scritto ovvero nella lettera di assunzione **o in ogni altro documento scritto** da consegnarsi al lavoratore entro trenta giorni dalla data dell'assunzione;

b) nella dichiarazione di cui all'[articolo 9-bis, comma 3, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 ottobre 1996, n. 608](#), per i soggetti cui si applica la predetta disposizione.



art. 3, D.Lgs. 104/2022

Modalità di comunicazione delle informazioni

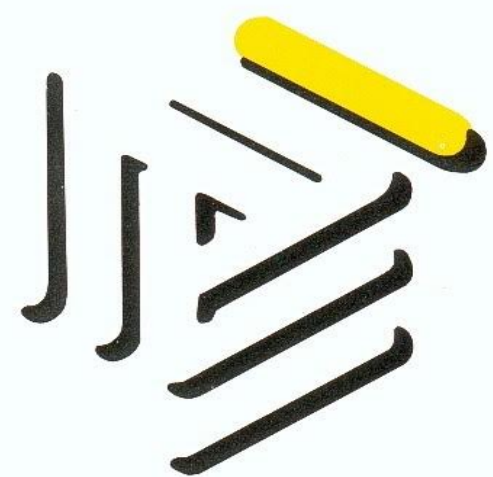


Le modalità di cui al D.Lgs. 152/1997 vanno integrate con il D.Lgs. 104/2022.

Art. 3

Modalità di comunicazione delle informazioni

1. Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in **formato cartaceo oppure elettronico**. Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

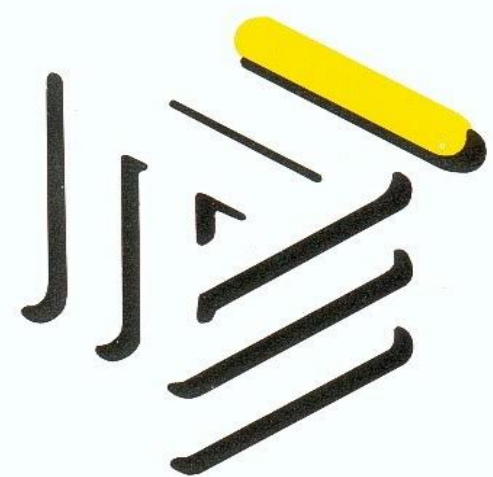


art. 1, comma 8, D.Lgs. 152/1997 Modalità di comunicazione delle informazioni



in quanto richiamate solo parzialmente nel comma 8

8. Le informazioni di cui al comma 1 sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione.)



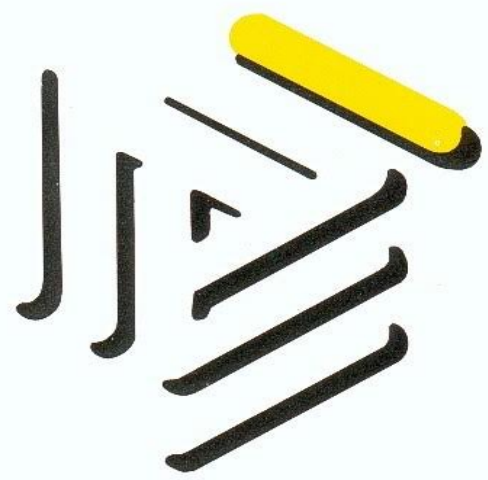
Come adempiere agli obblighi informativi: rinvio o non rinvio?



Il D.Lgs. 152/1997, ante riforma, prevedeva la possibilità di assolvere ad alcuni obblighi informativi (periodo di prova, retribuzione, ferie, orario di lavoro, termini del preavviso) "*mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore*".

A seguito della modifica operata dal D.Lgs. 104/2022 tale previsione è stata abrogata, e non appare richiamata in nessun punto del Decreto trasparenza.

L'impossibilità di rinvio era stata confermata dal **Dossier A.G. 377 del 13 aprile 2022, a pagina 4** "*Sebbene la direttiva comunitaria consenta il rinvio alla normativa vigente, lo schema di decreto richiede che l'informazione sia indicata in modo puntuale, gravando di fatto sul datore di lavoro la ricognizione degli strumenti adattabili al singolo lavoratore*", benché l' **Art. 4, punto 3, Direttiva UE 2019-1152** ammetteva che "*Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da g) a l) e lettera o), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti*".



Come adempiere agli obblighi informativi: rinvio o non rinvio?



E' intervenuta a proposito la Circolare INL n. 4 del 10 agosto 2022, pag. 4

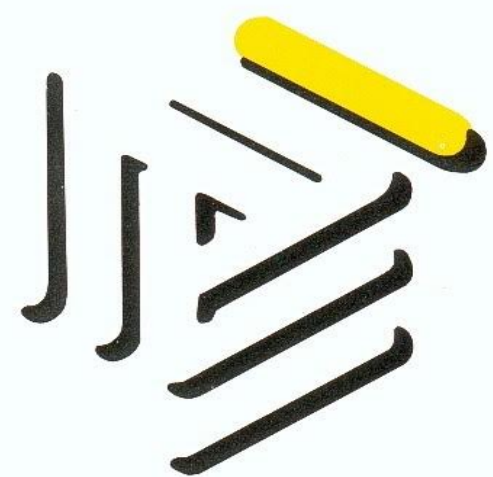
Il nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 non fa più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato.

Tuttavia, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (v. infra) il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

E' possibile quindi operare un rinvio esterno?

La Circolare INL 4/2022 prevede la possibilità di rinvio al contratto collettivo, regolamento o altri documenti aziendali, contestualmente consegnati o messi a disposizione del lavoratore.

Sul punto la norma non prevede tale possibilità.



art. 4, comma 6, D.Lgs. 104/2022 Il portale web istituzionale

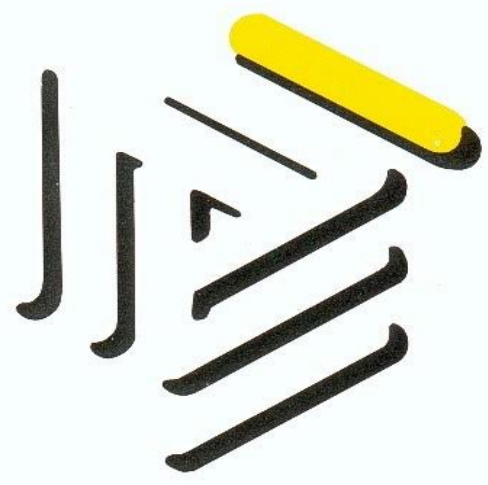


La creazione del portale web, ad oggi ancora non attuata, è mero adempimento ad una precisa intimazione della Direttiva la quale all'art. 5 impone che "*Gli Stati membri provvedono affinché le informazioni [...] siano rese disponibili [...] anche tramite portali online esistenti*".

6. Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

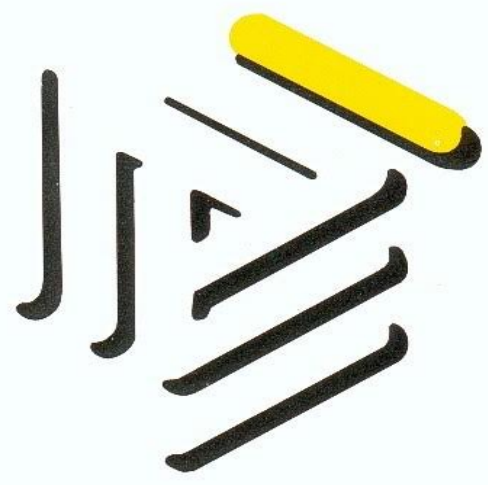
Si può operare un rimando al sito del Ministero o al sito CNEL indicando il relativo codice del CCNL?

Le informazioni devono essere comunicate in modo "chiaro e trasparente" e deve essere conservata prova dell'avvenuta "trasmissione o ricezione" delle informazioni (art. 3, D.Lgs. 104/2022).



CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI NELL'UNIONE EUROPEA

Informativa lavoratori:
quando comunicare le informazioni

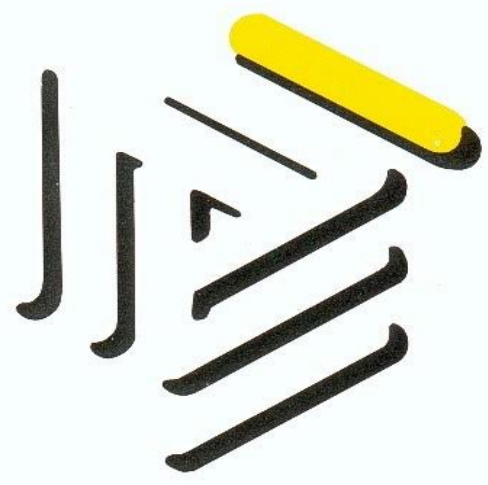


art. 1, comma 2, D.Lgs. 152/1997 Informazioni prima dell'avvio dell'attività



2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 e' assolto mediante la consegna al lavoratore, **all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attivita' lavorativa,** alternativamente:

- a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
- b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

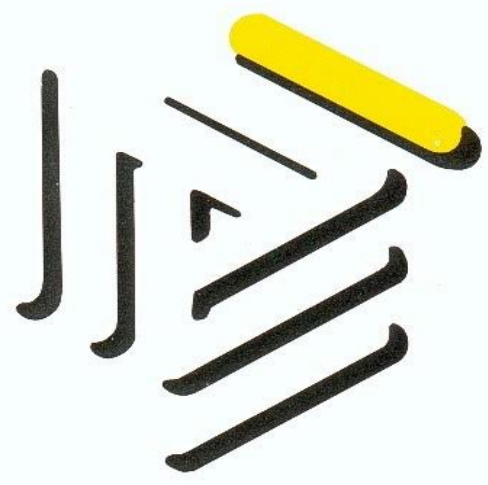


art. 1, commi 3 e 4, D.Lgs. 152/1997

Informazioni entro un termine successivo

3. Le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere a) e b), sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore **entro i sette giorni successivi** all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore **entro un mese** dall'inizio della prestazione lavorativa.

4. **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 di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già' adempiuto.



art. 16, comma 2, D.Lgs. 104/2022

Informazioni su richiesta del lavoratore: 60 giorni



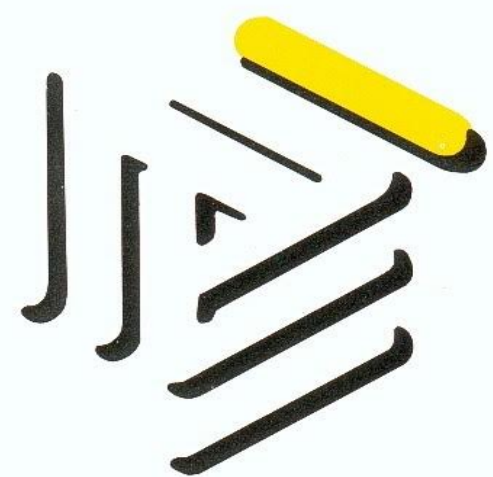
Art. 16

Disposizioni transitorie

1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022.

2. Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui agli [articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152](#), come modificati dall'articolo 4 del presente decreto. In caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, si applica la sanzione di cui all'[articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#).

3. L'assenza della richiesta di cui al comma 2, non preclude al lavoratore i diritti minimi di cui agli articoli del Capo IIII del presente decreto.



art. 5, comma 2, D.Lgs. 152/1997 Informazioni su richiesta del lavoratore: 30 giorni



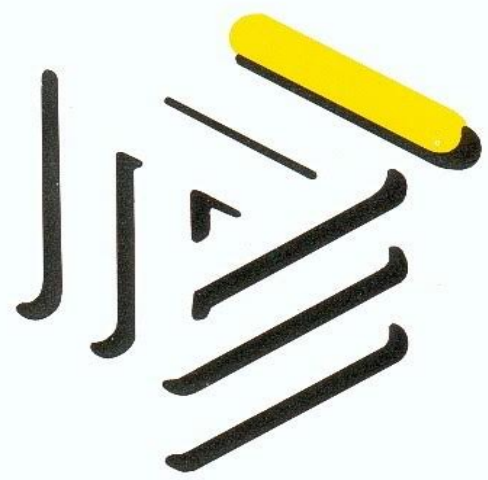
Art. 5, comma 2, D.Lgs. 152/1997

L'art. 5 del D.Lgs. 152/1997 è l'unico a non essere stato modificato o abrogato dal D.Lgs. 104/2022, ma riporta un termine di 30 giorni (e non 60).

Art. 5.

Disposizioni transitorie e finali

2. Per i rapporti di lavoro in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto il lavoratore puo' richiedere, per iscritto, le informazioni di cui agli articoli 1, 2 e 3. Il datore di lavoro fornisce le predette informazioni con comunicazione scritta da consegnarsi **entro trenta giorni** dalla data di ricevimento della richiesta.



art. 3 D.Lgs. 152/1997

Informazioni a seguito di modifica del contratto



Art. 3.

(((Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione).))
((1. Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.))

Art. 1.

(((Informazioni sul rapporto di lavoro).))

Art. 1-bis

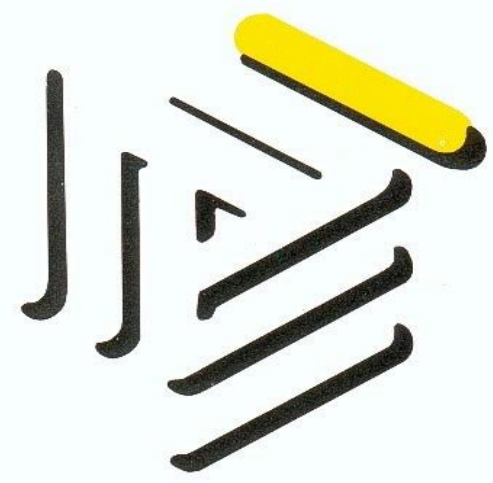
(((Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati).))

Art. 2.

(((Prestazioni di lavoro all'estero).))

Nel caso di rapporto di lavoro in forza al 1° agosto 2022, la trasformazione da part-time a full-time, o viceversa, comporta obblighi informativi specifici?

Almeno il giorno precedente la trasformazione devono essere comunicati al lavoratore gli elementi variati ai sensi dell'art. 1, 1-bis e 2.



art. 3 D.Lgs. 152/1997 Informazioni a seguito di modifica del contratto



Ad esempio nel caso di modifica del rapporto da part-time a full-time o viceversa, sono oggetto di modifica e quindi, si ritiene, di comunicazione ai sensi dell'art. 1 D.Lgs. 152/1997, ad esempio:

- *f) la tipologia di rapporto di lavoro [...]*
- *n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi [...]*
- *o) la 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;*
- *p) 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 [...]*

Tali informazioni dovrebbero già essere inserite nella lettera di trasformazione del rapporto di lavoro.