

**D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104
di attuazione alla Direttiva
(UE) 2019/1152**

I rapporti di lavoro coinvolti

Rapporti di lavoro rientranti pienamente nell'ambito di applicazione

- A. Rapporti di lavoro subordinato (anche agricolo) a tempo indeterminato, determinato e parziale
- B. Contratto di lavoro somministrato
- C. Contratto di lavoro intermittente
- D. Pubblico impiego «privatizzato» (art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001)
- E. Collaborazioni coordinate e continuative (art. 409, n. 3, c.p.c.)
- F. Collaborazioni etero - organizzate
- G. Contratto di prestazione occasionale

I rapporti di lavoro coinvolti

I rapporti di lavoro parzialmente esclusi

- A. Rapporti di lavoro con pubbliche amministrazioni in regime di diritto pubblico a cui non si applicano le previsioni del Capo III
- B. Rapporti di lavoro domestico a cui non si applicano gli artt. 10 e 11 (Transizione a forme di lavoro più prevedibili, Formazione obbligatoria)

I rapporti di lavoro esclusi del tutto

- A. Rapporti di lavoro autonomo
- B. Rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale
- C. Collaborazioni prestate nell'impresa dai familiari del titolare
- D. Rapporti di lavoro di dipendenti delle P.A. in servizio all'estero
- E. Rapporto di lavoro con un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari ad una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive

Informazioni da fornire ai neoassunti

- ➔ Identità delle parti e dei co-datori di lavoro qualora ricorra il caso della codatorialità dei dipendenti ingaggiati nell'ambito di un contratto di rete oppure l'assunzione congiunta da parte di imprese agricole
- ➔ Luogo di lavoro. In mancanza, dovrà essere comunicato che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro
Sede o domicilio del datore di lavoro
- ➔ Inquadramento, livello e qualifica attribuiti o alternativamente le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro
- ➔ Data di inizio del rapporto di lavoro
- ➔ Tipologia del rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la data di conclusione o la durata dello stesso
- ➔ Identità delle imprese utilizzatrici nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro

Informazioni da fornire ai neoassunti

- ➔ Durata del periodo di prova, se previsto
- ➔ Durata dei congedi
- ➔ Procedura e termini del preavviso di recesso
- ➔ Importo iniziale retribuzione o elementi costitutivi del compenso
- ➔ Programmazione orario di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario
- ➔ Se l'orario di lavoro non è programmabile:
 - Variabilità della programmazione del lavoro, ammontare minimo delle ore retribuite
 - Ore e giorni in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative
 - Termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico
- ➔ Contratto collettivo
- ➔ 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

**Modalità
comunicazione
informazioni**

Art. 3: «Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal decreto, in forma

cartacea

elettronica

**Conservazione
trasmissione
comunicazioni**

Il datore di lavoro deve conservare e rendere accessibili al lavoratore le informazioni fornite per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro

Termini per la consegna delle informazioni

L'obbligo di informazione 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 1) e 2) devono essere fornite entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa

↓
deroga

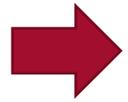
Alcune specifiche informazioni entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa

→
Se il rapporto di lavoro cessa entro un mese il datore di lavoro dovrà comunque fornire tali informazioni alla cessazione del rapporto di lavoro

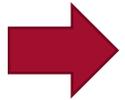
Modifica degli elementi informativi

Entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, il datore di lavoro deve comunicare per iscritto al lavoratore qualsiasi variazione degli elementi informativi che non derivi dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari ovvero dalle clausole del Contratto Collettivo

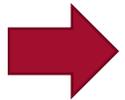
Ulteriori obblighi informativi in casi specifici



Utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati



Prestazioni da svolgersi secondo modalità in gran parte o integralmente non prevedibili



Distacco e missione all'estero

Mancato rispetto degli obblighi di informazione

Sanzioni amministrative

L'omissione e l'adempimento incompleto o ritardato degli obblighi informativi, a fronte della denuncia del lavoratore all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, espone il datore di lavoro ad ingenti sanzioni amministrative da €. 200,00 ad €. 1.500,00 per ciascun lavoratore

Per le violazioni relative al caso in cui il datore di lavoro utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati:

- Da €. 100,00 ad €. 750,00, per ciascun mese di riferimento, nel caso di obblighi da fornire ai lavoratori
- Da €. 400,00 ad €. 1.500,00, per ciascun mese di riferimento, nel caso di obblighi informativi da effettuarsi alle Organizzazioni Sindacali

Il D.lgs. N. 104/2022 entra in vigore a far data dal 13 agosto 2022 e si applica a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1 agosto 2022

quindi

Il lavoratore può chiedere per iscritto al datore di lavoro un'integrazione delle informazioni

Il datore di lavoro dovrà ottemperare alla richiesta entro 60 giorni, pena l'applicazione di sanzioni



Per ulteriori approfondimenti

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/INL-circolare-4-2022-chiarimenti-decreto-trasparenza.pdf>

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/Circolare-19-del-20-09-22.pdf>

Ufficio Legislativo

Chiara Lombardo

346.1191887

chiara.lombardo@legacoop-piemonte.coop

