



**DOT  
COM**

**Assunzioni e nuova documentazione: facciamo il punto  
della situazione**

**Relatore:**

**Dott. RICCI LORENZO**

---

**OPEN Dot Com**

Società dei Dottori Commercialisti

**IL DECRETO «TRASPARENZA» D.L. 27.06.2022 N. 104**

**Capo I - Artt. 1-2-3**  
**Finalità ed ambito di applicazione**



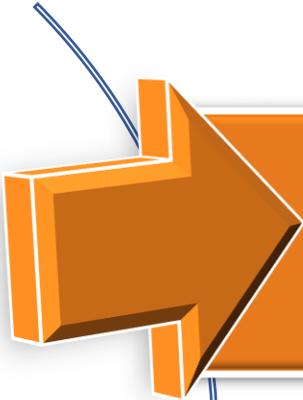
**Capo II - Artt. 4-5-6**  
**Informazioni sul rapporto di lavoro**



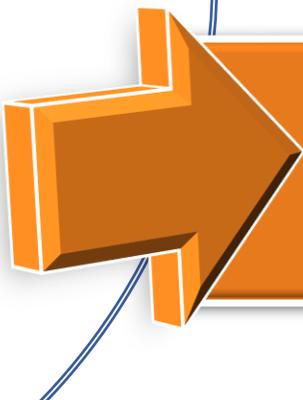
**Capo III - Artt.7-8-9-10-11**  
**Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro**



**Capo IV - Artt. 12-13-14-15-16-17**  
**Misure di tutela**



**Circolare 4/2022 INL 10/08/2022**



**Circolare ML 19 20/09/2022**

# AMBITO DI APPLICAZIONE

- a) contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- b) contratto di lavoro somministrato;
- c) contratto di lavoro intermittente;
- d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;
- f) contratto 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.

2. Il presente decreto si applica altresì 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.

3. Le previsioni di cui al presente decreto si applicano inoltre:

- a) ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- b) ai lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni di cui agli articoli 10 e 11. (Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili e Formazione obbligatoria)

# ESCLUSIONI

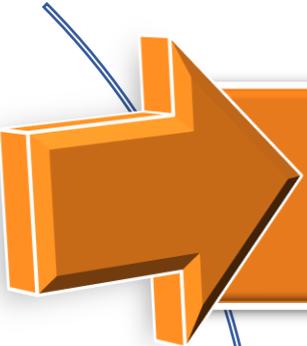
a) **i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36**, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;

b) **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. ( vedi circolare 4/2022)

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.

L'esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro

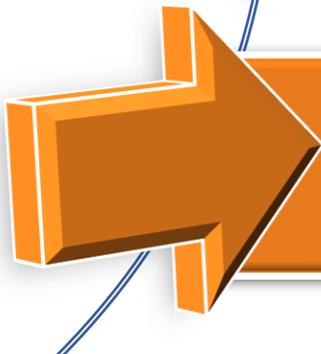
# DEFINIZIONI ART. 2



a) «programmazione del lavoro»: la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;

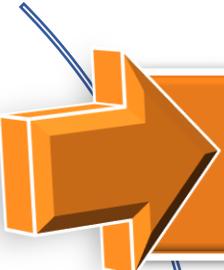


b) «ore e giorni di riferimento»: le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto il lavoro su richiesta del datore di lavoro;



c) «organizzazione del lavoro»: la forma di organizzazione dell'orario di lavoro e la sua ripartizione conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro.

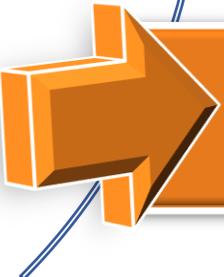
## MODALITA' DI COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI ART. 3



**Il datore di lavoro è tenuto a comunicare a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico.**



**L'obbligo informativo non è assolto con l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa, bensì attraverso la comunicazione di come tali istituti, nel concreto, si atteggiano, nei limiti consentiti dalla legge, nel rapporto tra le parti**



**Le informazioni devono essere 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**

## LE INFORMAZIONI OBBLIGATORIE ART. 4

- a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs 10 /09/ 2003, n. 276;
- b) il 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;
- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- h) la durata del periodo di prova, se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) la durata del congedo per ferie, nonché egli 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;
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- 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:
  - 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;
- 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 del Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152 qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

# TEMPISTICHE

Gli aspetti essenziali del rapporto di lavoro devono essere resi noti a ciascun lavoratore, per iscritto, all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'obbligo si ritiene assolto con la consegna, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:



**del contratto individuale scritto di lavoro**



**della copia di comunicazione d'instaurazione del rapporto (C.O.)**

**Con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (quali l'orario di lavoro giornaliero) 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.**

**Le informazioni vanno completate entro i sette giorni successivi, un mese se le informazioni non sono essenziali (nel dettaglio, quelle di cui alle lettere g, i, l, m, q e r dell'art. 4).**

## MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Qualsiasi modifica degli elementi già comunicati sul rapporto di lavoro (non rinvenibili in leggi, regolamenti o contratti collettivi) va trasmessa entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica stessa.

Specifiche informazioni devono essere comunicate altresì in caso di prestazioni di lavoro all'estero.

Sono stati incrementati gli obblighi nel caso di distacco o missione per un periodo superiore a 4 settimane consecutive all'estero: il datore deve comunicare quali sono le modifiche alle informazioni già fornite, il paese di destinazione, la retribuzione e la relativa valuta, le condizioni per il rimpatrio, ove previsto, nonché l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

# LA RETRIBUZIONE



**E' necessario informare il dipendente di tutte le componenti della retribuzione di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo.**



**Ad esempio, per quanto attiene il premio di risultato, pur non potendo determinare l'importo dello stesso, in quanto variabile, il datore di lavoro sarà tenuto a indicare in base a quali criteri tali elementi variabili saranno riconosciuti e corrisposti.**



**Per quanto concerne le eventuali misure di welfare aziendale o il buono pasto, queste, non rientrando ordinariamente nell'assetto retributivo, non sono oggetto dell'informativa, salvo che non siano previste dalla contrattazione collettiva o dalle prassi aziendali come componenti dell'assetto retributivo.**

# IL PATTO DI PROVA

ART.2096 C.C.

**l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.**

**l'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.**

**durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità: tuttavia, se la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine**

**una volta compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.**

## Diritto ad una durata ragionevole del periodo di prova

L'articolo 7, comma 1, del Decreto Trasparenza rivede la disciplina relativa alla durata massima del periodo di prova nel rapporto di lavoro specificando che, nei casi in cui ne sia previsto lo svolgimento, lo stesso non dovrà essere superiore a 6 mesi, salvo durata inferiore eventualmente prevista dalle disposizioni contenute nei contratti collettivi.

Per questi ultimi, si precisa, sono da intendersi le fonti contrattuali così come definite dall'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015 e quindi non solo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), ma anche quelli relativi alla contrattazione territoriale o aziendale, che potrebbero di fatto fornire indicazioni differenti in deroga alla specifica norma appena introdotta, ma sempre ed esclusivamente in un regime di maggior favore per il lavoratore.

Infatti, trattandosi di “prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro”, la durata massima del periodo di prova introdotta con il Decreto Trasparenza, laddove non diversamente previsto dalla contrattazione collettiva in termini di minor durata, dovrà considerarsi previsione inderogabile e rimanere entro il periodo massimo previsto dalla legge, pari a 6 mesi.

## Lavoro a tempo determinato - art. 7, comma 2

In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato il periodo di prova dovrà essere stabilito in misura proporzionale alla durata massima del contratto, entro i limiti previsti *ex lege*, e alle mansioni, per le quali è stata prevista l'assunzione in relazione alla natura dell'impiego.

Rispetto alla durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato, ricordiamo che la stessa risulta essere disciplinata dalle previsioni contenute nel Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in base al quale la durata del contratto a tempo determinato deve risultare da atto scritto (fatta eccezione per i rapporti di lavoro non superiori a 12 giorni). Inoltre, a seguito delle modifiche introdotte con il Decreto Legge n. 87/2018, convertito in Legge n. 96/2018, la durata massima del contratto non potrà essere superiore a 12 mesi, salvo la possibilità di prevedere una ulteriore estensione a 24 mesi, in presenza delle specifiche condizioni di seguito riportate:

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- Esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria

Nel caso di rinnovo di un contratto a tempo determinato per lo svolgimento delle medesime mansioni, non potrà più essere previsto un ulteriore periodo di prova, che dovrà pertanto considerarsi completato e non ripetibile a parità di mansioni.

### Sospensione e prolungamento del periodo di prova art. 7, comma 3

Nel caso in cui durante il periodo di prova, dovesse verificarsi il sopraggiungere di eventi, quali ad esempio malattia, infortunio, congedo obbligatorio di maternità o di paternità, il periodo di prova dovrà considerarsi “sospeso” e la sua durata dovrà essere prolungata in misura corrispondente al tempo dell’assenza.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la Circolare n. 19, del 20 settembre 2022, fornisce ulteriori indicazioni anche in materia riguardante il periodo di prova.

In particolare è stato chiarito che gli eventi citati (malattia, infortunio, congedo obbligatorio), riguardanti eventuali sospensive del periodo di prova, non corrispondono ad un elenco tassativo delle fattispecie, ma hanno carattere squisitamente esemplificativo e non esaustivo, potendosi quindi riportare nell’ambito della disciplina di cui al comma 3, articolo 7, del Decreto Trasparenza, *qualsiasi tipologia di assenza prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva, fra cui* (tra le varie ipotesi verificabili) *anche, ad esempio, i congedi e permessi di cui alla legge n. 104/1992.*

Si riconferma pertanto il principio dell’effettività del periodo di prova, quale principio consolidato nell’ordinamento giuridico nazionale e ulteriormente garantito dalla norma in esame, in linea con le migliori previsioni di tutela per il lavoratore contenute nella direttiva UE 2019/1152.

# Reiterazione del patto in contratti successivi

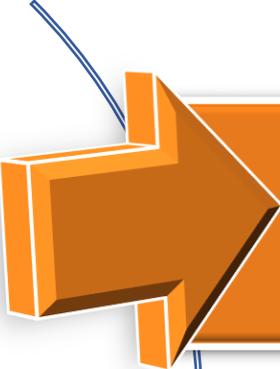
**L'articolo 7, co. 2, secondo periodo, specifica che in caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova**

## Previdenza ed assistenza - Circolare ML n.19/2022

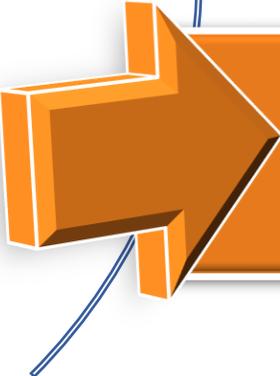
**Il Ministero chiarisce che in merito alle forme di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro, le informazioni dovranno essere fornite anche alla luce della specificità della contrattazione collettiva applicabile al rapporto di lavoro.**

- INPS**
- INAIL**
- Fondi di assistenza sanitaria**
- Fondi bilaterali**
- la possibilità di aderire a fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali**
- altri**

# Formazione obbligatoria



**Il datore è tenuto ad erogare ai lavoratori una formazione, gratuita, adeguata in relazione allo svolgimento dei propri compiti e, nel possibile, durante l'orario di lavoro.**



**L'obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.**

## Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati Circolare ML n.19/2022

DECRETO LEGISLATIVO 26 maggio 1997, n. 152

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 : Entrata in vigore del decreto: 27-6-1997

Art. 1-bis

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

1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all'articolo 1, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni:

- a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;
- b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;
- c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;
- d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;

Omissis

## Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati Circolare ML n.19/2022

Il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 ha disposto (l'art. 16, comma 1) che:

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

Ad esempio, l'obbligo dell'informativa sussiste nelle seguenti ipotesi:

1. assunzione o conferimento dell'incarico tramite l'utilizzo di chatbots durante il colloquio, la profilazione automatizzata dei candidati, lo screening dei curricula, l'utilizzo di software per il riconoscimento emotivo e test psicoattitudinali, ecc.;
2. gestione o cessazione del rapporto di lavoro con assegnazione o revoca automatizzata di compiti, mansioni o turni, definizione dell'orario di lavoro, analisi di produttività, determinazione della retribuzione, promozioni, etc., attraverso analisi statistiche, strumenti di data analytics o machine learning, rete neurali, deep-learning, ecc.

La sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori tramite tablet, dispositivi digitali e wearables, gps e geolocalizzatori, sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di rating e ranking, etc.

Rientrano anche i badge, rilevatori delle sole presenze ? Secondo il ML non vi rientrano: circ. n.19/2022

# Diritto alla prevedibilità minima del lavoro

**Se l'organizzazione di lavoro sia in tutto o in gran parte prevedibile (vedi definizione di cui all'art. 2), vanno indicate le condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché quelle eventuali per i cambiamenti di turno.**

**Diversamente, il lavoratore deve essere informato sulla variabilità della programmazione del lavoro e sugli altri dettagli relativi all'organizzazione del lavoro. Si tratta di rapporti di lavoro in cui non sia prestabilito l'orario di lavoro e la sua collocazione temporale e in cui il programma di lavoro è determinato principalmente dal datore di lavoro.**

# Diritto alla prevedibilità minima del lavoro

**Il Ministero del Lavoro (Circ. 20 settembre 2022, n. 19) ha precisato i limiti che incontra la facoltà del datore di "limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro". In particolare, l'esistenza di tali condizioni, che hanno carattere tassativo, deve essere verificata in modo oggettivo: le stesse devono, quindi, essere concretamente sussistenti e dimostrabili e non rimesse a mere valutazioni soggettive del datore di lavoro. Infine, vale la pena di evidenziare che, in base a tale documento, spetta al lavoratore informare il datore di lavoro qualora ricorrano talune delle condizioni ostative al cumulo di impieghi.**

**Il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.**

**A questo punto, potrebbe verificarsi quanto segue:**

- **il datore - al netto di quanto previsto in materia di diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs n. 81/2015 - risponde positivamente al dipendente e lo assume (e, quindi, il tutto si conclude con reciproca soddisfazione);**
- **il datore (sempre al netto del diritto di precedenza) fornisce una risposta negativa "scritta e motivata": in tal caso, ex co. 2, il lavoratore può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla precedente;**

**Se la risposta del datore è negativa, nel caso in cui il dipendente inoltri una nuova richiesta (seconda, terza, quarta e così via) di analogo contenuto, ai sensi del co. 4, e a condizione che la motivazione della risposta datoriale resti invariata rispetto alla precedente:**

- ✓ **le persone fisiche in qualità di datori o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale;**
- ✓ **tutti gli altri datori, invece, devono rispondere sempre in forma scritta e motivata**

The background of the slide is filled with a dense, colorful pattern of numbers and letters in various colors (blue, orange, purple, yellow, grey) and sizes, creating a vibrant, abstract texture.

**DOT  
COM**

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

**Per informazioni: [customercare@opendotcom.it](mailto:customercare@opendotcom.it)**

**Sito: [www.opendotcom.it](http://www.opendotcom.it)**

**Telefono: 0171700700**

---

**OPEN Dot Com**

**Società dei Dottori Commercialisti**