

# TAVOLA ROTONDA DECRETO TRASPARENZA

## D.Lgs 104/2022

Prime indicazioni senza prassi di riferimento 04/08/2022



**Consuleti del Lavoro**  
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino

# ALTRE NOVITA'

- ***Entra in vigore il 13 agosto 2022 il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 che introduce molte novità su: il congedo di paternità obbligatorio, il diritto all'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e per le libere professioniste, e l'accesso preferenziale allo smart working per le lavoratrici e i lavoratori con figli di età inferiore a 12 anni.***

***MESSAGGIO INPS 3066 del 04-08-2022***

# ALTRE NOVITA'- CONGEDO PADRE

- La previsione del nuovo art. 27-bis, rubricato “**Congedo di paternità obbligatorio**” conferma la durata massima del congedo obbligatorio per il padre lavoratore (anche adottivo o affidatario), fissata in **10 giorni lavorativi** fruibili **nel periodo che va dai 2 mesi precedenti** ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino.
- Nelle ipotesi di parto plurimo la durata si estende a 20 giorni lavorativi

# ALTRE NOVITA' - CONGEDO PARENTALE

- Cambia la durata complessiva del congedo parentale (art. 32, D. Lgs. 151/2001) che viene fissata a **11 mesi** in caso di nucleo familiare monoparentale ossia composto da un solo genitore.
- Anche l'art. 34 D. Lgs. 151/2001 subisce una sostanziale modifica prevedendo che in relazione ai periodi di congedo parentale di cui all'art. 32, a ciascun genitore e fino al 12° anno di età del figlio, è concessa la possibilità di scegliere, in alternativa all'altro genitore, la fruizione di un ulteriore congedo di tre mesi. In entrambi i casi è prevista un'indennità del 30% della retribuzione. In presenza di un solo genitore il periodo si estende a 9 mesi.
- Modifica importante anche al comma 3 dell'articolo 34 che estende adesso **fino al dodicesimo anno** di vita del bambino (e non più fino all'ottavo anno), l'indennità pari al 30% dei predetti congedi parentali. Anche l'indennità prevista per i casi di adozione e affidamento (art. 36, comma 3) sarà corrisposta entro 12 anni (non più 6) dall'ingresso del minore in famiglia.

# DECRETO TRASPARENZA

## D.Lgs 104/2022

Prime indicazioni senza prassi di riferimento



**Consulenti del Lavoro**

Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino

**Verità&Affari**

CONSULENTI

**Norme sulla  
trasparenza  
sul lavoro,  
chiesto il rinvio**

**Italia Oggi**

CONSULENTI  
*Trasparenza  
Serve rinvio  
per la p.a.*

Il Sole **24 ORE**

**DECRETO TRASPARENZA**

I consulenti chiedono un rinvio

# GENESI

- DIRETTIVA EU 2019/1152

Ai sensi della direttiva 91/533/CEE, la maggioranza dei lavoratori nell'Unione ha il diritto di ricevere informazioni scritte sulle proprie condizioni di lavoro. La direttiva 91/533/CEE non si applica però a tutti i lavoratori dell'Unione. A ciò si aggiunge il fatto che sono emerse alcune lacune nella protezione delle nuove forme di lavoro introdotte in conseguenza degli sviluppi del mercato del lavoro fin dal 1991.

# GENESI

## DIRETTIVA EU 2019/1152

- La direttiva obbliga gli Stati membri a un determinato risultato; il legislatore nazionale sceglierà i mezzi per ottenerlo. La direttiva non può essere applicata parzialmente: essa è vincolante solo per quanto riguarda gli obiettivi da conseguire.

Si differenzia dal regolamento perché quest'ultimo si applica direttamente agli Stati membri, mentre la direttiva deve essere prima recepita.

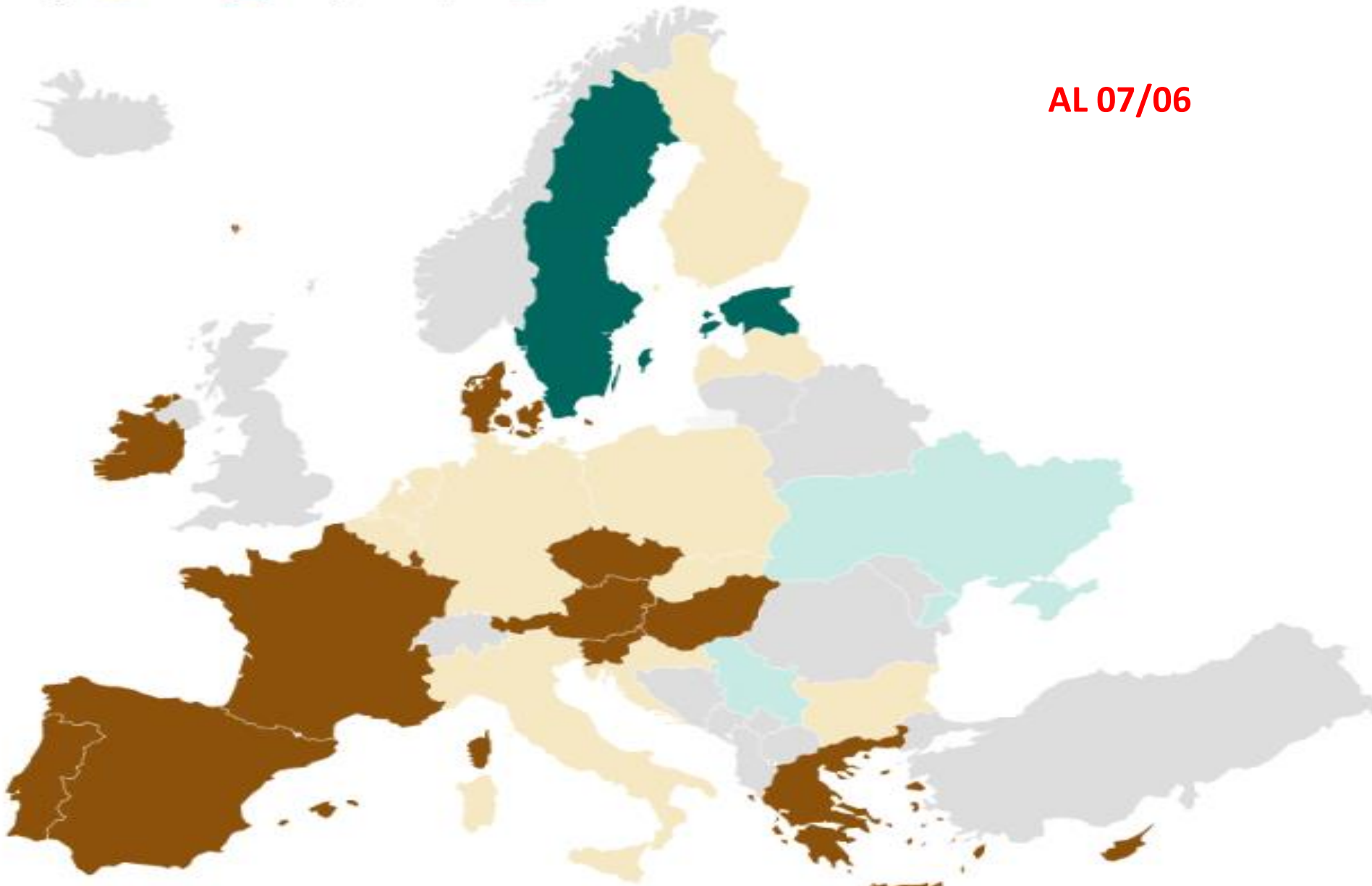


# GENESI

- DIRETTIVA EU 2019/1152  
del 20 giugno 2019 da attuarsi entro 08/2022

# EU Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions

■ No draft yet ■ Draft law ■ Final legislation in place ■ Not an EU member



AL 07/06

# GENESI (situazione a Luglio 2022)

- **Austria:** Non ha una bozza di legge su questa direttiva (il diritto del lavoro austriaco soddisfa già molti dei requisiti della direttiva, ma sono ancora richieste alcune norme procedurali )
- **Belgio:** Il processo legislativo non era ancora terminato (presentato la bozza di legge il 7 luglio)
- **Bulgaria:** 2 giugno bozza di legge. Processo legislativo non ancora finito.
- **Croazia:** la legislazione croata già contiene molti punti della direttiva. Emendamento previsto per la fine del 2022.
- **Repubblica Ceca:** processo legislativo agli inizi.
- **Francia:** La direttiva non è ancora stata recepita nella legislazione. Un progetto di legge di recepimento è stato adottato dal Consiglio dei ministri il 6 maggio 2022, ma la procedura è ancora in corso. Effettueranno poche modifiche alla legislazione francese poiché già conforme.
- **Germania:** riforma generalizzata e complessa

# GENESI (Situazione a Luglio 2022)

- **Ungheria:** nessuna bozza di legge è stata pubblicata. Già conforme alla direttiva.
- **Lussemburgo:** processo legislativo agli inizi. No al primo agosto.
- **Paesi Bassi:** La legge olandese sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili è in vigore dal 1<sup>o</sup> agosto 2022.
- **Polonia:** non ha implementato la direttiva, bisogna cambiare il codice del lavoro polacco.
- **Portogallo:** La direttiva non è stata ancora recepita nella legislazione portoghese. Tuttavia, il parlamento portoghese ha approvato la legge che attua il recepimento generale della direttiva l'8 luglio 2022. Pertanto, il processo legislativo dovrebbe essere completato entro il 10 agosto 2022. Non sono previste modifiche sostanziali del diritto del lavoro portoghese, in quanto la maggior parte dei regolamenti esistenti è in linea con le disposizioni della direttiva.
- **Romania:** Il processo legislativo non è finito
- **Slovacchia:** il processo legislativo non è finito ed è stato posticipato spesso. Prossima bozza il 12 settembre. A regime dal primo ottobre.
- **Spagna:** Il governo spagnolo sta lavorando su un progetto di legge per recepire la direttiva del 20 giugno, e per affrontare le condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili insieme alla direttiva 2019/1158 del 20 giugno sull'equilibrio tra lavoro e vita privata per genitori e badanti. Una volta che il progetto di legge sarà finalizzato, sarà inviato al parlamento. La legge dovrebbe essere approvata alla fine del 2022 o all'inizio del 2023.

# IL RECEPIMENTO ITALIANO

- E' stato pubblicato in G.U. Serie Generale n. 176 del 29/07/2022 il c.d. Decreto Trasparenza (DECRETO LEGISLATIVO 27 giugno 2022, n. 104)

# IL RECEPIMENTO ITALIANO

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.

# PERIODO DI PROVA

- **il periodo di prova non può superare la durata massima di 6 mesi** e che nel caso di contratto a tempo determinato venga **riproporzionato alla durata del contratto** e alla tipologia di mansioni da svolgere; viene inoltre normativamente previsto il prolungamento in caso di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità.
- CCNL?

## PERIODO DI PROVA (art. 2096 cc).

- In caso di rinnovo di un contratto per la stessa funzione e gli stessi compiti, il rapporto di lavoro non è soggetto a un nuovo periodo di prova.
- Il nostro ordinamento aveva già previsione massima



# PERIODO DI PROVA

- Direttiva in realtà prevede possibilità di andare oltre 6 mesi.

Cassazione aveva previsto possibilità di ripetizione prova:

- svolgimento di mansioni diverse o mutazione di alcuni fattori
- decorrenza di un apprezzabile lasso di tempo tra un contratto e l'altro.

# CUMULO D'IMPIEGHI

**Impossibilità in capo al datore di lavoro di vietare al dipendente, ma anche al collaboratore coordinato e continuativo, di svolgere altra attività lavorativa (al di fuori dell'orario di lavoro) salvo nei casi di:**

- Attività che non permetta di garantire salute e sicurezza per il lavoratore anche in merito ai tempi di riposo
- Attività in conflitto con obbligo di fedeltà al datore di lavoro (art. 2105 c.c.)
- Attività che non consenta di garantire l'integrità del servizio pubblico

# FORMAZIONE

- L'articolo 11 in merito alla formazione obbligatoria, prevede che il datore di lavoro tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro **consideri lo stesso come orario di lavoro e, ove possibile, eroghi la stessa formazione nell'orario lavorativo stesso.**

# FORMAZIONE

- L'articolo 11 in merito alla formazione obbligatoria, prevede che il datore di lavoro tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro **consideri lo stesso come orario di lavoro e, ove possibile, eroghi la stessa formazione nell'orario lavorativo stesso.**

# TRANSAZIONE A FORME PIU' STABILI

- Viene previsto, ad estensione del diritto di precedenza dei lavoratori dipendenti a tempo determinato, un diritto, al superamento del periodo di prova, **per il lavoratore**, in qualsiasi forma, che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente, **di chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile**. Entro un mese dall'eventuale richiesta del lavoratore **il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata**.

**ARTICOLO 31 DLGS 150/2015? NO (Possono chiedere)**

**NO ESPRESSA INDICAZIONE ( al contrario del art.24 d.lgs 81/2015)**

# TRANSAZIONE

Art. 10

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

2. Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa puo' presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.

3. La facolta' di cui al comma 1 puo' essere esercitata a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volonta' al datore di lavoro o al committente.

4. Entro un mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata. In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, le persone fisiche in qualita' di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

5. Le previsioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca ed ai lavoratori domestici.

## ENTRO QUANDO?

# PRECEDENZA

## Art. 24 Diritti di precedenza

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi **ha diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro **entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.**

# INFORMAZIONI TRASPARENTI





# SOGGETTI DESTINATARI

Il Decreto disciplina il diritto all'informazione sugli **elementi essenziali del rapporto di lavoro** e viene applicato:

- contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- 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;
- contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;
- 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.
- ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- ai lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni di cui agli articoli 10 e 11.

# SOGGETTI ESCLUSI

rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale

**rapporto di lavoro di durata pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive**

rapporti di collaborazione prestati nell'impresa dal coniuge, dai parenti, dagli affini non oltre il terzo grado del titolare, che siano con lui conviventi

rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente al modificato art. 2 del D.Lgs n. 152/1997

rapporti di lavoro del personale di cui all'art. 3 del D.Lgs n. 165/2001, relativamente alle disposizioni del Capo III del Decreto Trasparenza

# MODALITA' DI COMUNICAZIONE

Art. 3 Modalita' 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.**

# MODALITA' DI COMUNICAZIONE

## **D.LGS 104/2022**

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.

## **DIRETTIVA UE**

Le informazioni sono fornite e trasmesse su carta oppure, purché siano accessibili al lavoratore, possano essere conservate e stampate e il datore di lavoro conservi la prova della trasmissione o della ricezione, per via elettronica.

# LE INFORMAZIONI

Riguardo al contenuto dei nuovi obblighi, novellando il D.Lgs n. 152/1997 (che aveva a sua volta recepito la Direttiva comunitaria 91/533/CEE, ora abrogata) -> **Anche per i committenti (Ove compatibili)**

- a) l'identità delle parti ivi;
- 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;

# LE INFORMAZIONI

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 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;**

**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;

# LE INFORMAZIONI

- 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 qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.**

# ORARIO

o) in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro 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 giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;

2) le fasce orarie di giorni specificati 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;



# LAVORO INTERMITTENTE

## CONTRATTO PER ISCRITTO

Ipotesi di ricorso

Programmazione variabile

Luogo e fasce orarie

Disponibilità e indennità

Retribuzione

Forme e modalità di richiesta della previsione

# DIRITTO ALLA PREVEDIBILITA'

Qualora, nell'ambito dei rapporti di lavoro IMPREVEDIBILI, il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, e' tenuto a **riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista** per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attivita' lavorativa, la cui misura non puo' essere in ogni caso inferiore al 50 per cento del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

# INTELLIGENZA ARTIFICIALE

In linea con quanto già disposto in materia di protezione dei dati personali, si ribadisce il diritto a non essere sottoposto a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato.

**ALGORITMO RIDER? NON SOLO**

# INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato e' 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** nonche' indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la **valutazione, le prestazioni** e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

# INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Si obbligano le aziende ad indicare nei contratti gli scopi, le finalità, la logica e il funzionamento dei sistemi, le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni, le misure di controllo adottate per le procedure automatizzate, gli eventuali processi di correzione, il responsabile del sistema di gestione della qualità e il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi

# INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Le informazioni e i dati di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori **in modo trasparente**, **in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico.** La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

# RINVIO A CCNL O NORMA

## D.LGS 104/2022

...

## DIRETTIVA UE

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

## DIRETTIVA UE:

- 2. Gli Stati membri possono predisporre **modelli e formati per i documenti** di cui al paragrafo 1 e metterli a disposizione dei lavoratori e del datore di lavoro, anche rendendoli accessibili su un unico sito web nazionale ufficiale o tramite altri mezzi idonei



# TEMPI E MODALITA'

- CONTRATTO INDIVIDUALE
- COPIA COB ASSUNZIONE

All'atto dell'instaurazione del rapporto e prima dell'inizio attività lavorativa

# TEMPI E MODALITA'

## Entro 7 giorni per iscritto

Informazioni carenti nei precedenti documenti

## Entro 30 giorni

- Identità imprese utilizzatrici in somministrazione
- Formazione
- Ferie e altri congedi retribuiti
- Recesso dal rapporto di lavoro e preavviso
- Contratti collettivi applicabili
- Enti e istituti previdenziali e assicurativi

ALLEGATI?

# TEMPI E MODALITA'

In caso di estinzione del rapporto prima dei 30 gg da consegnare info al momento del termine attività lavorativa

L'obbligo informativo riguarda, nei limiti della compatibilità, i **committenti**

# TEMPI E MODALITA'

Le disposizioni normative e dei Ccnl relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono rese disponibili, gratuitamente, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

# TEMPI E MODALITA'

In caso di variazioni comunicazione entro primo giorno di decorrenza delle variazioni.

**NO VARIAZIONI NORME E CCNL**

# LAVORO ALL'ESTERO

Nel caso invece di **distacco del lavoratore in uno Stato membro o in uno Stato terzo** nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, occorre comunicare per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro oltre a:

- a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- b) la valuta utilizzata per la retribuzione;
- c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
- e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

# LAVORO ALL'ESTERO

Nel caso invece di **distacco del lavoratore in uno Stato membro o in uno Stato terzo** nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, occorre comunicare per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro oltre a:

- a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- b) la valuta utilizzata per la retribuzione;
- c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
- e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

# ENTRATA IN VIGORE

- La *vacatio legis* è il periodo di tempo, che di solito è di **15 giorni** che deve passare dopo la pubblicazione di una legge sulla Gazzetta Ufficiale affinché questa diventi obbligatoria. Trascorso questo termine la norma giuridica diventa vincolante.

# ENTRATA IN VIGORE 13 AGOSTO



# ENTRATA IN VIGORE

## IL 13 AGOSTO:

Lavoratori già assunti il 1 Agosto 2022

**Potranno chiedere per iscritto** le informazioni di cui al D.Lgs 104/2022, il datore di lavoro avrà a disposizione 60 giorni

ENTRATA IN VIGORE

IL 13 AGOSTO:

Lavoratori assunti dal 13 Agosto 2022

**Nuove disposizioni 104/2022**

# ENTRATA IN VIGORE

## IL 13 AGOSTO:

Lavoratori assunti dal 1 al 12 Agosto 2022

**Vecchia disciplina ???**

- **Discriminazione normativa**
- **Possibile vacanza di sanzioni**

# ENTRATA IN VIGORE

Lavoratore assunto il 13 agosto:

**Cob immediatamente**

**20 agosto -> Info carenti Cob**

**2 settembre ->**

- Identità imprese utilizzatrici in somministrazione
- Formazione
- Ferie e altri congedi retribuiti
- Recesso dal rapporto di lavoro e preavviso
- Contratti collettivi applicabili
- Enti e istituti previdenziali e assicurativi

# MISURE DI TUTELA

Ai nuovi obblighi si affianca un sistema teso a tutelare i lavoratori nel caso di violazione dell'esercizio dei diritti contenuti nel decreto stesso e nel D.Lgs n. 152/1997.

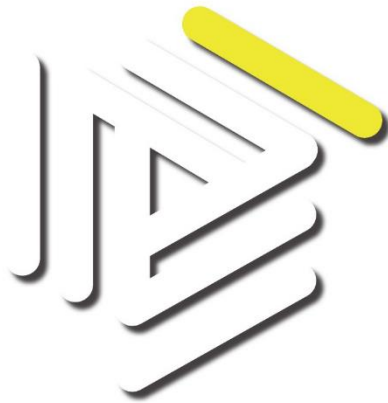
## DIVIETO LICENZIAMENTO RITORSIVO

- esperire il tentativo di conciliazione presso gli uffici dell'INL (artt. 410-411 cpc);
- ricorrere ai collegi di conciliazione ed arbitrato (artt. 412-412-quater cpc);
- rivolgersi alle camere arbitrali (Legge n. 183/2010, art. 31, comma 12)

# SANZIONI – Su denuncia a ITL e successiva verifica

INFORMAZIONI BASE	DA 250 A 1.500 PER LAVORATORE
INFORMAZIONI SISTEMI AUTOMATIZZATI A DIPENDENTE	DA 100 A 700 PER OGNI MESE DA 400 A 1.500 PER PIU' DI 5 LAVORATORI DA 1.000 A 5.000 PER PIU' DI 10 LAVORATORI
INFORMAZIONI SISTEMI AUTOMATIZZATI A SINDACATO	DA 400 A 1.500 PER OGNI MESE

# Discussione



**Consulenti del Lavoro**  
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino