

[Home](#) / [Temi e priorità](#) /

[Rapporti di lavoro e relazioni industriali](#) / [Focus On](#) /

Lavoro trasparente D.Lgs. n. 104/2022

Lavoro trasparente D.Lgs. n. 104/2022

In attuazione della [Direttiva \(UE\) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019](#) , relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, il Legislatore ha emanato nuove norme con lo scopo di rafforzare la tutela dei lavoratori rispetto agli obblighi informativi cui è tenuto il datore di lavoro.

In particolare, il [D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104](#) , recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea**", introduce disposizioni che disciplinano le **informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, nonché una serie di ulteriori misure a tutela dei lavoratori**, novellando le prescrizioni previste dal [D.Lgs. 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".

Rientrano nel campo di applicazione della disciplina in materia di **obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro** (art. 1):

- i **rapporti di lavoro subordinato**, compreso il lavoro **agricolo**, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- il contratto di **lavoro somministrato**;
- contratto di **lavoro intermittente**;
- **collaborazioni coordinate e continuative**;
- contratti di **prestazione occasionale**;

- i rapporti di **lavoro marittimo** e della **pesca, domestico** e con le **pubbliche amministrazioni**.

Restano esclusi, invece, dall'applicazione della disciplina i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo (requisiti concorrenti), di durata pari o inferiore ad una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive, i rapporti di lavoro autonomo (Libro V, Titolo III, Codice Civile), inclusi quelli in ambito sportivo (di cui al D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36), i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa familiare, i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, i rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico (magistrati, forze di polizia, etc.) limitatamente ad alcune disposizioni (art. 1, comma 4).

Tra le principali novità, il D.Lgs. n. 104/2022 stabilisce quali debbano essere le **informazioni minime formalizzate nel contratto di lavoro** (articoli 4-6) e le modalità di comunicazione al lavoratore mediante consegna di copia del contratto o della comunicazione di instaurazione del rapporto. Prevede, altresì, quali debbano essere le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro in materia di: periodo di prova (art. 7), cumulo di impieghi (art. 8), prevedibilità minima del lavoro (art. 9), possibilità per il lavoratore con un'anzianità di almeno sei mesi di richiedere il riconoscimento di una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili (art. 10) e la garanzia che la formazione obbligatoria sia gratuita e considerata orario di lavoro (art. 11).

Peraltro, sono introdotte **misure di tutela in favore del lavoratore**. Nello specifico, l'art. 12 prevede la facoltà per il lavoratore (oltre al ricorso all'autorità giudiziaria e amministrativa e le procedure previste dalla contrattazione collettiva applicabile) di promuovere le procedure di conciliazione previste dagli articoli 410-412 quater del Codice di Procedura Civile o dalle camere arbitrali di cui all'art. 31, comma 12, della Legge n. 183/2010. I successivi articoli 13 e 14 disciplinano la protezione del lavoratore rispetto a **comportamenti**

ritorsivi del datore di lavoro e, quindi, previsioni finalizzate a tutelare dal trattamento e conseguenze sfavorevoli nonché dal licenziamento o dal recesso del committente per aver invocato l'applicazione delle nuove norme.

In proposito si segnalano la [circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 19 del 20 settembre 2022](#) (file pdf), che fornisce **indicazioni su taluni specifici profili degli obblighi informativi** introdotti dal D.Lgs n. 104/2022, nonché la [circolare INL n. 4 del 10 agosto 2022](#) (file pdf), recante indicazioni con particolare riferimento ai **profili sanzionatori connessi all'inadempimento degli obblighi informativi**.

CONDIVIDI

STAMPA

Focus On

Affari Internazionali	▼
Analisi economiche e costo del lavoro	▼
Appalti Pubblici	
Consulenti del lavoro	▼
Contrattazione collettiva	▼
Controversie di lavoro	▼
Disciplina del rapporto di lavoro	▼
Tutela dei diritti sindacali	▼
Lavoro trasparente D.Lgs. n. 104/2022	▲

[FAQ](#)

[Norme e contratti collettivi - Archivio CNEL](#)
