

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

Verona, 4 agosto 2022

CIRCOLARE N. 16/2022

A tutte le Aziende
Loro sedi

PUBBLICATO IN GU IL DECRETO TRASPARENZA COMUNICAZIONE AI LAVORATORI

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022, il **D.Lgs n. 104** del 27 giugno 2022 (c.d. "Decreto Trasparenza"), **in vigore dal 13 agosto 2022**. Il decreto ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1152 relativa alle "condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea".

Alla luce del nuovo decreto il datore di lavoro dovrà comunicare al lavoratore "*gli elementi essenziali e le condizioni del rapporto di lavoro nonché le relative tutele*". Tale comunicazione dovrà avvenire in modo **trasparente, chiaro, completo, conforme agli standard di accessibilità** (con riferimento, anche, ai lavoratori con disabilità) e **a titolo gratuito**, in formato cartaceo o elettronico. Tali informazioni devono essere conservate e rese accessibili in qualunque momento al lavoratore

Non sarà più ammesso, dunque, il generico riferimento alla contrattazione collettiva attualmente incluso nei contratti

Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/ committenti contenute nel c.d. Decreto Trasparenza.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Poiché la riforma entra in vigore il prossimo **13 agosto**, si applicherà ai rapporti di lavoro instaurati **a partire** da tale data.

Inoltre, come precisato dal decreto stesso, le disposizioni si applicano a tutti i rapporti di

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

lavoro **già instaurati** alla data del **1° agosto 2022**. In questo caso, su **richiesta scritta** del lavoratore **già assunto a tale data**, il datore di lavoro/committente è tenuto a fornire, aggiornare o integrare, **entro 60 giorni**, le informazioni indicate nel Decreto Trasparenza.

Una delle principali novità è costituita dall'ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina anche a tipologie contrattuali "non standard", salvaguardando, allo stesso tempo, l'adattabilità e l'innovazione del mercato del lavoro.

Il Decreto **SI APPLICA** alle seguenti **tipologie contrattuali**:

- contratto di lavoro subordinato;
- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (sia organizzata dal committente, anche tramite piattaforme, che autonomamente dal collaboratore);
- contratto di prestazione occasionale;
- contratto di lavoro marittimo e della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- contratto di lavoro domestico (esclusi il diritto di precedenza e la formazione obbligatoria);
- rapporti di lavoro dipendenti delle p.a. e degli enti pubblici economici.

Il Decreto **NON SI APPLICA** ai:

- rapporti di lavoro autonomo (non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; rapporti di lavoro con professionisti di cui agli artt. 2222 e 2229 c.c.);
- rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- rapporti 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.

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

ELEMENTI ESSENZIALI CHE IL DATORE DI LAVORO DEVE COMUNICARE

Riguardo al **contenuto** dei nuovi obblighi, si integra l'**elenco delle informazioni** da fornire, in modo puntuale:

- l'identità delle parti (nel caso di dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota)
- il luogo di lavoro (se non fisso/predominante: il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro)
- la sede o il domicilio del datore di lavoro
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro
- la data di inizio del rapporto di lavoro
- la tipologia del rapporto di lavoro (in caso di rapporti a termine, la durata prevista dello stesso)
- la durata del periodo di prova, laddove previsto
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista)
- la durata delle ferie
- la durata degli eventuali congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore ovvero, qualora non definibili al momento dell'assunzione, le modalità di determinazione e fruizione
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento
- la programmazione dell'orario ordinario di lavoro (se imprevedibile, il lavoratore andrà informato)
- le condizioni che riguardano l'eventuale straordinario e la sua retribuzione
- le procedure relative ai cambiamenti di turno, qualora sia previsto
- la durata e la forma del preavviso e la relativa procedura in caso di recesso del datore o del lavoratore
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro

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

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

Il datore di lavoro deve conservarne la **prova** della **trasmissione** o della **ricezione** per la durata di **cinque anni** dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Gli *aspetti essenziali del rapporto di lavoro* devono essere resi noti a ciascun lavoratore, per iscritto, *all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro*. Nello specifico, l'obbligo si ritiene assolto con la consegna, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- del contratto individuale scritto di lavoro o
- della copia di comunicazione d'instaurazione del rapporto (C.O.).

In caso di **carenza**, 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).

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, una dichiarazione scritta contenente le informazioni, se tale obbligo non sia già stato adempiuto.

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

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.

Inoltre, 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, accorciando, rispetto a prima, considerevolmente i tempi per adempiere.

ULTERIORI OBBLIGHI INFORMATIVI

In aggiunta alle informazioni esplicitamente richieste dalla normativa europea, il legislatore sembra spingersi oltre. Si prevede, infatti, l'obbligo di comunicare anche gli elementi previsti nelle ipotesi in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo *di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati* al fine di responsabilizzare il datore nel loro utilizzo.

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.

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

I datori di lavoro sono altresì **obbligati** 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.

In caso di **introduzione o modifica** di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel rapporto di lavoro, la disposizione riconosce specifici diritti di informazione in capo alle rappresentanze sindacali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza di rappresentanze aziendali, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

DISPOSIZIONI LEGISLATIVE SPECIFICHE

In un'ottica di allineamento ed armonizzazione, per coerenza, vengono adeguate altresì le disposizioni in tema di:

- **prestazioni di lavoro occasionale:** prima dell'inizio della prestazione deve essere trasmessa/ consegnata copia della dichiarazione contenente le seguenti informazioni:
 - i dati anagrafici e identificativi del prestatore
 - il luogo di svolgimento della prestazione
 - l'oggetto della prestazione
 - la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione
 - il compenso pattuito per la prestazione

- **lavoro intermittente:** oltre alle informazioni sul rapporto di lavoro precedentemente elencate devono essere presenti anche i seguenti elementi:
 - la natura variabile della programmazione del lavoro, la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentano la stipulazione del contratto
 - il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore
 - il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore, della retribuzione, nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

- le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità
- le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto
- le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative

SANZIONI

Le **sanzioni** sono riscritte *in peius*.

- in caso di incompleta o omessa indicazione delle informazioni possono variare, a seconda della violazione, da 250 euro a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato;
- per la specifica violazione degli obblighi informativi relativi a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, sanzione amministrativa da 100 a 750 euro per ogni mese di violazione, se la violazione riguarda fino a 5 lavoratori, da 400 a 1500 euro se la violazione riguarda più di 5 lavoratori e da 1.000 a 5.000 se la violazione riguarda più di 10 lavoratori;
- per la violazione del diritto delle RSA/RSU o OO.SS. Territoriali all'informazione sui sistemi automatizzati in uso la sanzione amministrativa va dai 400 ai 1.500 euro per ciascun mese in cui si verifica la violazione.

Tali sanzioni sono irrogate dall'INL, su denuncia del lavoratore e previo accertamento ispettivo.

Restano, comunque, applicabili le sanzioni in materia di protezione dei dati personali

PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Per offrire una maggiore tutela alle condizioni di lavoro, al lavoratore dovranno essere riconosciuti una serie di **nuovi diritti materiali**.

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

DIRITTO AD UNA DURATA RAGIONEVOLE DEL PERIODO DI PROVA

Per evitare di esporre il lavoratore ad una prolungata situazione di insicurezza, il periodo di prova **non può avere una durata superiore a sei mesi**.

Il nostro ordinamento già prevedeva che il patto di prova non fosse superiore a tale periodo (art. 2096 cc). Le regole italiane sono più rigide di quelle europee. Infatti, al contrario, la Direttiva stabilisce che la prova può anche essere di durata superiore a sei mesi, se è giustificato dalla natura dell'impiego o nell'interesse del lavoratore (art. 8, Direttiva).

Le **assenze**, indicate in maniera puntuale dal D.Lgs in esame, fanno slittare la scadenza del periodo di prova. In particolare, malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità ne estendono la durata.

Pertanto, il periodo di prova, non sembra prorogabile nel caso di altre assenze, quali ferie o permessi.

Nei **contratti a tempo determinato** la prova non deve essere solo proporzionata alla durata prevista del contratto, ma anche alle "mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego". Non viene però suggerito alcun criterio, facendo così crescere i numerosi vincoli all'utilizzo di tale tipologia contrattuale. Nessuna novità invece circa il divieto di **ripetizione** del periodo di prova nel caso di rinnovo di un contratto per le stesse mansioni, indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

In gran parte, i principi dettati cristallizzano in norma orientamenti giurisprudenziali consolidati nel nostro ordinamento. Si ricorda che diversi Ccnl già stabiliscono una disciplina della proroga del periodo di prova per assenze e del riproporzionamento in caso di assunzione con contratto a termine.

Per quanto riguarda il divieto di ripetizione del periodo di prova, vi sono possibili casistiche di reiterazione, enucleate dalla Cassazione quali lo svolgimento di mansioni diverse o mutazione di alcuni fattori (le capacità professionali, le condizioni di salute del lavoratore, l'organizzazione aziendale) e la decorrenza di un apprezzabile lasso di tempo tra un contratto e l'altro.

DIRITTO AL CUMULO DI IMPIEGHI

In via di principio, si riconosce ai lavoratori la possibilità di svolgere un **impiego parallelo** al di fuori dell'orario di lavoro stabilito. Oltre a non vietarlo, il datore/committente non

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

può nemmeno riservare al lavoratore un trattamento meno favorevole solo perché svolge un altro lavoro.

Tuttavia, non si tratta di un diritto incondizionato. L'**opposizione** del datore è legittima e può, quindi, essere limitata, o addirittura negata, nei seguenti casi:

- qualora rechi pregiudizio per la salute e la sicurezza, compreso il mancato rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- in caso vi sia necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- se la diversa ed ulteriore attività lavorativa si pone in "conflitto di interessi" con la principale, pur non violando l'obbligo di fedeltà (art. 2105 cc).

DIRITTO ALLA PREVEDIBILITA' MINIMA DEL LAVORO

Se l'organizzazione di lavoro sia in tutto o in gran parte **prevedibile** (secondo la 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. Viene così riconosciuta una nuova specifica tutela a favore del lavoratore: poter pianificare la propria attività e, in caso di mancato guadagno derivante dalla tardiva revoca di un incarico di lavoro preventivamente concordato, il diritto ad essere ristorato.

"DIRITTO DI PRECEDENZA" ALL'ASSUNZIONE

I lavoratori, con un'anzianità lavorativa di almeno sei mesi, anche non continuativi, possono esercitare, entro un anno dalla cessazione di un precedente rapporto di lavoro, nei confronti dell'ex datore di lavoro/committente, il diritto di **richiedere, per iscritto, una "forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili"**, a cui deve seguire, entro un mese, risposta scritta motivata.

La richiesta, se negata, può essere reiterata per una sola volta, trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.

Le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata.

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

La norma, la cui finalità è quella di promuovere forme di occupazione più stabili, sembra estendere al collaboratore l'analogo diritto di precedenza disciplinato dall'art. 24 del D.Lgs n. 81/2015. Si ritiene che qualsiasi assunzione a tempo determinato o indeterminato, di natura subordinata, effettuata dall'azienda faccia potenzialmente scattare il diritto di precedenza.

La disposizione non si applica ai lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

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.

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.

In particolare, il lavoratore può:

- 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).

Resta ferma la facoltà del lavoratore di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa e salvo specifiche procedure previste dai contratti collettivi di lavoro.

Viene, inoltre, introdotto un principio di **protezione** dei lavoratori, prevedendo un divieto di **licenziamento**, con onere della prova a carico del datore/committente. Inoltre, in caso di estromissione dal rapporto di lavoro, i lavoratori, destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti, possono fare espressa richiesta dei motivi che il datore di lavoro/committente dovranno fornire entro sette giorni dall'istanza.

In conclusione, parecchie sono e saranno le criticità operative.

In discussione non ci sono i condivisibili principi della citata Direttiva, che individua importanti obiettivi relativi alla tutela delle condizioni di lavoro, non a caso già recepiti in gran parte nel nostro ordinamento con il D.Lgs. n.152/97.

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

In discussione c'è, invece, la scelta operata nel testo del citato Decreto legislativo di ampliare a dismisura la portata dei contenuti della Direttiva UE, creando le condizioni per un enorme aggravio di oneri burocratici nella gestione dei rapporti di lavoro.

Eppure, in relazione agli specifici obblighi informativi, l'art. 4 della Direttiva UE elenca una serie di elementi minimi che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, valorizzando tuttavia, attraverso il comma 3 del medesimo articolo, un processo di rilevante semplificazione di cui però non si trova traccia nel Decreto in esame.

Infatti, la norma comunitaria prevede espressamente che una buona parte di tali informazioni possano essere fornite sotto forma di riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti.

La scelta, di segno opposto, operata con il provvedimento che invece avrebbe dovuto recepire quelle indicazioni, comporta un evidente appesantimento delle fasi di redazione e consegna dei contratti di assunzione, vanificando l'obiettivo di garantire un processo di reale semplificazione realizzabile attraverso un rinvio alle disposizioni di legge e di contratto. Il contratto così previsto, diventa, dunque, un corposissimo documento cartaceo, che certo non si può definire coerente con gli obiettivi della transizione digitale, linea portante del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Ciò senza apprezzabile concreto vantaggio per la tutela dei diritti dei lavoratori. L'obbligo di riportare una così vasta serie di elementi informativi rischia infatti di disorientare i lavoratori, allontanarli dalla piena comprensione dei testi e disincentivarli da una lettura più approfondita dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro.

Torneremo a brevissimo sull'argomento: lo Studio è al lavoro per definire le più "agili" modalità operative che possano soddisfare il dettato legislativo e, al contempo, contenerne il dispendio di risorse di cui è inevitabile causa.

Cordiali saluti.

(dott. Dario Demme)

