

Circolare 81/2022

Verona – agosto 2022

LE NOVITÀ DEL DECRETO TRASPARENZA

È stato pubblicato in G.U. il D.Lgs. 104/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.

Il provvedimento disciplina il diritto dei lavoratori all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela, imponendo a datori di lavoro e committenti obblighi di informazione nei loro confronti, mediante comunicazione individuale chiara e trasparente, in formato cartaceo oppure elettronico, delle informazioni previste dal decreto che devono anche essere conservate e rese accessibili ai lavoratori. **Il datore di lavoro deve anche conservare la prova della trasmissione o della ricezione di tali informazioni per i 5 anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro.**

Le disposizioni del decreto si applicano anche a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022 (e fino al 12 agosto 2022) e il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto a tale data, deve fornire, aggiornare o integrare entro 60 giorni le informazioni sul rapporto di lavoro, incluse quelle previste nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, sul lavoro all'estero, nonché le relative variazioni che non derivino direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo

Ambito di applicazione

Il decreto si applica ai seguenti lavoratori, rapporti e contratti di lavoro.

Contratto di lavoro subordinato, anche 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, D.Lgs. 81/2015.

Contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, c.p.c..

Contratto di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017 (PrestO).

Rapporti di lavoro dei dipendenti delle P.A. e degli enti pubblici economici.

Lavoratori marittimi e della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia.

Lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni su:

- transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili;
- formazione obbligatoria.

Informazioni sul rapporto di lavoro

Il nuovo testo dell'articolo 1, D.Lgs. 152/1997, prevede che il datore di lavoro pubblico e privato debba comunicare al lavoratore numerose informazioni mediante la consegna, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
- della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis, D.L. 510/1996 (UniLav).

Le informazioni dovute, ma non contenute in tali documenti, sono in ogni caso da fornire per iscritto al lavoratore **entro i 7 giorni** successivi all'inizio della prestazione lavorativa, fatte salve quelle di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) della seguente tabella, che possono essere fornite entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa. In caso di estinzione del rapporto di lavoro **entro un mese** dalla sua instaurazione, al lavoratore dev'essere consegnata una dichiarazione scritta contenente le informazioni dovute, se non già fatto.

Informazioni sul rapporto di lavoro da comunicare	
a)	Identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter (distacco, codatorialità tra retisti) e 31, commi 3-bis e 3-ter (gruppi d'impresa, codatorialità agricoli, anche in rete), D.Lgs. 276/2003.
b)	Luogo di lavoro o, in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, indicare che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro.
c)	Sede o domicilio del datore di lavoro.
d)	Inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro.
e)	Data di inizio del rapporto di lavoro.
f)	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, identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena nota.
h)	Durata del periodo di prova, se previsto.
i)	Diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista.
l)	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, modalità di determinazione e di fruizione degli stessi.
m)	Procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore.
n)	Importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento.
o)	Programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché 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, informazioni circa: <ul style="list-style-type: none">• 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;• le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;• 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)	Contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto.
r)	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.
s)	Elementi previsti come ulteriori obblighi informativi qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Si fa presente che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con riferimento alle modalità di adempimento dell'obbligo, ha precisato, con propria circolare n. 4/2022, che le predette informazioni che il datore di lavoro deve fornire al lavoratore e *"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 aziendali".*

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

L'inserimento del nuovo articolo 1-bis nel D.Lgs. 152/1997 determina l'obbligo di informare il lavoratore, in aggiunta a quanto già elencato e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'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, fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, L. 300/1970, in tema di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo dell'attività dei lavoratori. Le medesime informazioni e dati devono essere comunicati anche alle RSU / RSA o in assenza alle OOSS territoriali, nonché, in caso di richiesta, all'ITL e al M.L. .

Informazioni aggiuntive da comunicare per l'utilizzo sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati	
a)	Aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi.
b)	Scopi e finalità dei sistemi.
c)	Logica e funzionamento dei sistemi.
d)	Categorie di dati e parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni.
e)	Misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, eventuali processi di correzione e responsabile del sistema di gestione della qualità.

f)	Livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.
----	--

Prestazioni di lavoro all'estero

Il nuovo testo dell'articolo 2, D.Lgs. 152/1997, prevede specifici obblighi informativi in capo al datore di lavoro in caso di:

- distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi;
- loro invio in missione per un periodo superiore a 4 settimane consecutive in uno Stato membro o in uno Stato terzo, oltre all'obbligo di fornire notizia, per iscritto e prima della partenza, di qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro già comunicati.

Informazioni aggiuntive da fornire ai lavoratori inviati all'estero	
Distacco	Missione
Paese o Paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e durata prevista.	
Valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione.	
Eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti.	
Ove sia previsto il rimpatrio, condizioni che lo disciplinano.	
Retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante.	Non previsto
Eventuali indennità specifiche per il distacco e modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio.	Non previsto
Indirizzo del sito <i>internet</i> istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.	Non previsto

Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione

In base al testo sostituito dell'articolo 3, D.Lgs. 152/1997, il datore di lavoro e il committente pubblico e privato devono comunicare per iscritto ai lavoratori, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1 (informazioni sul rapporto di lavoro), 1-bis (ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati) e 2 (informazioni per prestazioni di lavoro all'estero), **che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.**

Sanzioni

Il testo sostituito dell'articolo 4, D.Lgs. 152/1997, prevede che, qualora il lavoratore denunci all'INL il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi informativi sopra illustrati, compiuti i necessari accertamenti, sia applicabile la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003, a sua volta sostituito dal Decreto Trasparenza e che ora prevede quanto segue.

Obbligo violato	Sanzione amministrativa pecuniaria
Articolo 1, commi 1-4, D.Lgs. 152/1997	Da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.
Articolo 1-bis, commi 2, 3, 2° periodo, e 5, D.Lgs. 152/1997	Per ciascun mese di riferimento, da 100 a 750 euro, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.
Articolo 1-bis, comma 6, 2° periodo, D.Lgs. 152/1997	Per ciascun mese in cui si verifica la violazione, da 400 a 1.500 euro.

Si rimane, comunque, in attesa di ulteriori informazioni e chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro, in particolare con riferimento all'orario di lavoro e alla sua programmazione, all'eventuale utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzate, nonché con riferimento al contratto di lavoro intermittente.

Appare di tutta evidenza che queste nuove disposizioni determinano un ulteriore appesantimento degli oneri / obblighi formali e burocratici, a partire dalla lettera di assunzione e dei relativi allegati che dovranno contenere tutta una serie di informazioni, in alcuni casi foriere di contenzioso tra le parti. Detto appesantimento si traduce concretamente e inevitabilmente in un aumento del tempo necessario alla gestione della pratica di assunzione, ancor più in presenza di un potenziale accesso a benefici e sgravi, che, quindi, rende indispensabile l'invio allo studio da parte dell'azienda di tutta la relativa documentazione in tempo utile al fine di poter effettuare l'analisi e la predisposizione della documentazione di supporto.

Di conseguenza non potrà essere garantita dallo studio la completa gestione della pratica di assunzione nel pieno rispetto della vigente normativa, nel caso di invio della relativa documentazione a ridosso del giorno di avvio della prestazione lavorativa, fermo restando che rimane inalterato l'obbligo di trasmissione telematica preventiva.

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato