

Il Decreto trasparenza tra diritti di informazione e prescrizioni minime sulle condizioni di lavoro

Inquadramento normativo, profili sanzionatori e prassi

Mercoledì 22 marzo 2023, ore 14:30 presso Hotel Europa - Latina
IL CAFFÈ DELL'AREA LAVORO

INDICE

- 1) Inquadramento della materia
- 2) Evoluzione normativa: dalla «*Cindarella Directive*» al «Decreto Trasparenza»
- 3) Struttura del Decreto Trasparenza: Capo II (diritti di informazione) e Capo III (Prescrizioni Minime)
- 4) Decorrenza
- 5) Ambito di applicazione
- 6) Modalità e termini della comunicazione
- 7) Sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati
- 8) Sistema sanzionatorio
- 9) Il regime di tutela applicabile

Obblighi informativi o prescrizioni minime?

Diritti di informazione (individuali o collettivi)

Art. 1325 cod. civ.

- Requisiti del contratto (accordo, causa, oggetto e forma)

Art. 2103 cod. civ

- Forma scritta dell'atto di demansionamento legittimo
- Trasferimento

Art. 7 L. 300/1970

- Comunicazione contestazione disciplinare

Prescrizioni minime (individuali o collettive)

Normativa
Europea

Normativa
Nazionale

Contratti
collettivi

- Nazionale
- Territorial e e/o aziendale

Dalla «*Cindarella Directive*» al decreto «trasparenza»

Direttiva 1991/533/CE

1991

Direttiva 2019/1152/UE

2019

1997

Decreto Legislativo 152/1997

2022

Decreto Legislativo 104/2022

- Circolare INL 04/2022
- Circolare Min. Lavoro 19/2022
- Linee Guida Garante Privacy
24/01/2023

Finalità della misura nel contesto europeo

1

Art. 31 – Carta dei diritti fondamentali della UE

«Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che ne rispettino la salute, sicurezza e dignità, a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornaliero e settimanali

2

Principio nr. 5 – Pilastro Europeo dei diritti Sociali

- Trattamenti equi e paritari sulle condizioni di lavoro, sulla protezione sociale, sulla formazione, su un periodo di prova ragionevole e promozione della transizione verso forme di lavoro a tempo indeterminato.
- Flessibilità per i datori di lavoro per adattarsi ai rapidi cambiamenti del mercato del lavoro.

3

Principio nr. 7 – Pilastro Europeo dei diritti Sociali

I lavoratori hanno il diritto ad essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro.

In caso di licenziamento, diritto ad essere informati sulle motivazioni e diritto a ricevere un adeguato preavviso, fatto salvo il diritto di ricorso comprensivo di una compensazione adeguata

FINALITÀ

Direttiva 1991/533/CE (diritti strumentali)

«obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro»

Direttiva 2019/1152/UE (diritti strumentali + diritti sostanziali)

«migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile, pur garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro»

Decorrenza

Da quando si applica?

Entrata **in vigore dal 13 agosto 2022** a seguito della pubblicazione del D. Lgs. 104/2022 in G.U. in data 29/07/22

«Le leggi e i regolamenti divengono obbligatori nel quindicesimo giorno successivo a quello della loro pubblicazione , salvo che sia altrimenti disposto» (c.d. «vacatio legis» art. 10 preleggi)

Regime transitorio (Art. 16)

1. «Le disposizione di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti **già instaurati alla data del 1° agosto 2022.**

2. Il datore di lavoro [...], su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni [...]

Art. 1 «ambito di applicazione»

Quale tipologie di rapporti sono inclusi? (art. 1, comma 1)

- 1) Contratti di lavoro subordinato (anche a tempo determinato/part-time)
- 2) Contratti di somministrazione
- 3) Contratti di lavoro intermittente
- 4) Collaborazioni etero-organizzate
- 5) Co.Co.Co. Ex art. 409 C.p.C.
- 6) Contratto di prestazione occasionale

Quale tipologie di rapporti sono esclusi? (Art. 1, comma 4)

- 1) Rapporti di lavoro autonomo;
- 2) Rapporti di agenzia commerciale e rappresentanza commerciale
- 3) Rapporti di collaborazione in ambito familiare
- 4) Rapporti con durata pari o inferiore a una media di 3h nell'arco di 4 settimane consecutive

Modalità e termini di comunicazione

Modalità

«Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore **in modo chiaro e trasparente** le informazioni previste dal presente decreto in formato **cartaceo** oppure **elettronico**» (art. 3, D. Lgs. 104/2022)

1

In modo chiaro e trasparente



- 1) Una volta consegnati contratto individuale o Mod. UNILAV, «la [...] disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso **il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali**» qualora siano contestualmente consegnati o messi a disposizione secondo le prassi aziendali (Circolare INL 4/2022)
- 2) «il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le **informazioni di base riferite ai singoli istituti [...]**, potendo rinviare per le informazioni di **maggior dettaglio** al contratto collettivo o ai documenti aziendali che devono essere consegnati o messi a disposizione del lavoratore secondo le prassi aziendali» (Circolare Min. Lavoro 19/2022)

2

In formato cartaceo ed elettronico

- 1) «Possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato elettronico (ad es. e-mail personale comunicata dal lavoratore, e-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro, messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personal al lavoratore» (Circolare INL 4/2022)
- 2) «le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ad 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»

(segue) Modalità e termini di comunicazione

Termini

1

Consegna **all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro di lavoro e prima dell'inizio** dell'attività lavorativa, alternativamente:

- 1) Contratto individuale redatto per iscritto;
- 2) Copia della comunicazione UNILAV.

2

Entro i sette giorni successivi sono trasmesse le informazioni restanti previste dal Decreto Trasparenza non contenute nei due documenti di cui sopra

3

Entro un mese dall'inizio dell'attività le informazioni di cui all'art. 1, comma 1, lettera g), i), l), m), q), r), d. lgs. 152/1997 come modificato dall'art. 4, D. Lgs. 104/2022, vale a dire:
- identità imprese utilizzatrici per lavoratori somministrati, formazione per i lavoratori, congedi per ferie/congedi retribuiti, preavviso, il contratto collettivo (ai vari livelli) applicato, gli enti e istituti previdenziali e assicurativi.

Struttura e contenuti principali

CAPO II – Informazioni sul rapporto di lavoro

- Identità delle parti
- Il luogo di lavoro
- La sede/domicilio del lavoratore
- Inquadramento, livello e qualifica (oppure descrizione sintetica lavoro)
- Data inizio rapporto
- Tipologia rapporto (precisare in caso di rapporto a termine la durata prevista)
- Identità imprese utilizzatrici (per somministrazione) **(NEW)**
- Durata periodo di prova, se previsto
- Il diritto a ricevere la formazione erogata dal DL se prevista **(NEW)**
- Durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti **(NEW)**
- Importo iniziale della retribuzione ed elementi costitutivi
- Procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso
- Programmazione dell'orario di lavoro, straordinari e cambi turno **(NEW)**
- Informazioni su modalità, termini e condizioni per applicazione di un orario imprevedibile **(NEW)**
- Contratto collettivo applicato, anche aziendale **(NEW)**
- Enti e Istituti previdenziali e assicurativi **(NEW)**
- Sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati **(NEW)**

CAPO III – Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

- Periodo di prova
- Cumulo di impieghi
- Prevedibilità minima del lavoro
- Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili
- Formazione obbligatoria

Su alcuni specifici obblighi informativi (Circolare Min. Lav. 19/2022)

Istituto	Caratteristiche
Congedi	<ul style="list-style-type: none">• Fornire le indicazioni della disciplina contenuta nel contratto collettivo• Obbligo di comunicare solo congedi retribuiti, mentre non obbligatorio comunicare congedi non retribuiti• Solo astensioni dal lavoro qualificate dal legislatore come «congedi»
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none">• Indicare le componenti della retribuzione e relativi importi oggettivamente determinabili in base a legge e contratto• Impossibilità di indicare quantum voci variabili di retribuzione (ad es. PDR/MBO), ma specificare criteri previsti da contratto• Non è obbligatorio indicare ulteriori voci che non siano strettamente retributive ancorché rientrino nel <i>total rewarding</i> del lavoratore (ad es. welfare aziendale o buoni pasto)

Su alcuni specifici obblighi informativi (Circolare Min. Lav. 19/2022)

Istituto	Caratteristiche
Orario di lavoro programmato	<ul style="list-style-type: none">• Devono essere indicati oltre ai riferimenti normativi di legge, soprattutto i riferimenti del contratto collettivo (nazionale ed eventualmente aziendale)• Deve essere indicata concreta articolazione orario, condizioni cambio turno, modalità e limiti del lavoro straordinario e relativa retribuzione• Per l'orario multiperiodale è sufficiente indicare al lavoratore che è inserito in tale regime orario e le modalità con cui saranno fornite informazioni in materia
Previdenza e assistenza	<ul style="list-style-type: none">• Indicare enti ed istituti che ricevono contributi previdenziali e assicurativi e qualsiasi forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro• Rappresentare al lavoratore la possibilità di aderire a fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali

Sulle prescrizioni minime (Circolare Min. Lav. 19/2022)

Istituto

Caratteristiche

Cumulo di impieghi

- Divieto di impedire al lavoratore la possibilità di svolgere in parallelo un altro rapporto di lavoro se questo ultimo è svolto al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa
- Unica possibilità di limitare o negare tale possibilità sussiste in caso di pregiudizio per la salute e sicurezza del lavoratore (durata dei riposi), ovvero in caso di conflitto di interessi

Periodo di prova

- Durata massima di 6 mesi riducibile da parte della contrattazione collettiva
- Riproporzionamento della durata della prova nel caso di contratti a termine
- Procrastinazione in pari misura della fine del periodo di prova in caso di sospensione del rapporto (ad es. malattia, infortunio, congedo maternità/paternità obbligatori, congedi e permessi 104) e tutti gli altri casi previsti dalla contrattazione collettivi

Focus: Periodo di Prova (Art. 2096 Cod. Civ. + Art. 7, L. 104/2022)



La durata massima del periodo di prova è **sei mesi in base al livello di inquadramento**, secondo la disciplina normalmente prevista dalla contrattazione collettiva.

Ad oggi non esiste un meccanismo di riproporzionamento sulla base della durata del contratto.

Ipotesi:

1. Oltre 12 mesi > applicare la stessa durata dei rapporti a tempo indeterminato

2. Inferiore a 12 mesi > $\frac{\text{Durata prevista}}{12} \times n^{\circ}$ mesi di contratto



Il patto di prova, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto e le parti sono tenute a consentire a fare l'esperimento della prova. Nel periodo di prova sussiste la libera recedibilità e non è prevista l'indennità di preavviso.



Giurisprudenza: va considerato nullo il patto di prova in cui manchi una chiara e specifica descrizione delle mansioni per le quali il lavoratore viene assunto (Cassazione + Trib. Milano), quindi:

- 1. Non basta rinvio al CCNL** se questo contiene diversi profili professionali
- 2. Il Giudice può comminare indennità risarcitoria e reintegrazione**

Sulle prescrizioni minime (Circolare Min. Lav. 19/2022)

Istituto

Caratteristiche

Prevedibilità minima del lavoro

In caso di orario non predeterminato, il DL o il committente possono imporre lo svolgimento dell'attività lavorativa solo se:

- 1) Il lavoro si svolge entro ore e giorni di riferimento predeterminati;
- 2) Il lavoratore è informato dal DL o dal committente sull'incarico da eseguire con un ragionevole preavviso di cui all'art. 1, co. 1, lettera p) 3), D. Lgs. 152/1997

Transizione a lavoro stabile

Il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di servizio e che abbia superato il periodo di prova – previa richiesta e ove possibile – ha diritto di accedere ad un rapporto di lavoro più stabile e più sicuro

Sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati

Definizione

«strumenti che, attraverso l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo, intelligenza artificiale etc. siano in grado di generare decisioni automatizzate»
(Circ. Min. Lavoro 19/2022)

Art. 1 bis, D.lgs. 152/1997 - Ulteriori obblighi informativi da dare al lavoratore (e a RSU/RSA o OO.SS. Territoriali) insieme alle informazioni sul rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa per l'uso di sistemi automatizzati finalizzati a:

- Assunzioni/conferimento incarico
- Gestione e cessazione del rapporto di lavoro
- Assegnazioni di compiti / mansioni
- Indicazioni incidenti sulla sorveglianza
- Valutazione delle prestazioni
- Adempimento delle obbligazioni contrattuali

Sanzioni (art. 4, d. lgs. 152/1997)

INPUT

- 1) Denuncia del lavoratore all'ITL per il «mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi» di informazione
- 2) Accertamenti ITL

OUTPUT

Applicazione sanzioni di cui all'art. 19, co. 2, d.lgs. 276/2003

Violazione su

Sanzione

Contenuti e modalità di comunicazione obblighi informativi (artt. 1-4, d. lgs. 104/2022)

250-1500 euro per ogni lavoratore interessato

Obblighi informativi relativi a sistemi decisionali/monitoraggio automatizzato (art. 1 bis)

- **100-750 euro** per ogni mese di violazione (fino a 5 lavoratori)
 - **400-1500 euro** (>5 lavoratori)
 - **1000 – 5000 euro** (> 10 lavoratori)
- + eventuali sanzioni per la protezione dati GDPR

Obblighi informativi relativi a sistemi decisionali / monitoraggio automatizzato per OO.SS. (art 1 bis, comma 6)

400 – 1500 euro per ogni mese di violazione

Il sistema delle tutele per i lavoratori

Casistica

Meccanismo di tutela

Art. 12 – «Meccanismi di risoluzione rapida e diritto di ricorso» in caso di violazione dei diritti previsti nel decreto trasparenza, su impulso del lavoratore

Art. 13 – «Protezione da trattamento e conseguenze sfavorevoli» anche in caso di promozione dei meccanismi di risoluzione rapida e diritto di ricorso, su impulso di lavoratori e/o organizzazioni sindacali delegate dal lavoratore

Art. 14 – «Protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova» su impulso del lavoratore estromesso dal rapporto o destinatario di misure equivalenti al licenziamento

- Tentativo di conciliazione (artt. 410-411 cpc)
- Collegio di conciliazione e arbitrato (artt. 412 – 412 quater cpc)
- Camere arbitrali (art. 31, co. 12, l. 183/2010)
- ITL, per applicare la sanzione amministrativa da 250,00 euro a 1000,00 (salvo il fatto costituisca reato)
- Ordinari mezzi di tutela giudiziaria
- Richiesta della motivazioni al Datore di lavoro che deve rispondere per iscritto entro 7 giorni
- Onere della prova in capo al Datore di lavoro per dimostrare che i motivi addotti o a fondamento del licenziamento o di altri provvedimenti non siano riconducibili ai diritti nell'ambito del decreto trasparenza