

Napoli, lì 12 agosto 2022

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 26/2022

Pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. n. 104/2022 (c.d. “Decreto Trasparenza”)

Con la presente ed allo scopo di aggiornare costantemente tutte le Aziende assistite, si ritiene opportuno e doveroso comunicare che, a decorrere dal 13 agosto 2022, entra in vigore il Decreto Legislativo n. 104/2022, denominato “Decreto Trasparenza”. Con tale Decreto, in ossequio alle disposizioni dettate dall’UE, vengono introdotti nuovi obblighi per i datori di lavoro al momento della stipula di un contratto. In particolare, i contratti di lavoro e le lettere d’assunzione dovranno contenere una corposa serie di informazioni riguardanti lo svolgimento del rapporto di lavoro: durata del periodo di prova, la formazione, i congedi, la programmazione dell’orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario ed alla sua retribuzione.

Di seguito e come da prassi di questo Studio, si specificano le novità che, ripetesi, a decorrere dal 13 agosto 2022, entreranno in vigore mediante il Decreto Trasparenza:

✓ ***Rapporti di lavoro interessati dalle nuove regole***

Le nuove regole si applicano alle seguenti tipologie contrattuali:

- contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato anche a tempo parziale;
- contratto di lavoro in somministrazione sia a tempo determinato che a tempo indeterminato;
- contratto di lavoro intermittente;
- rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente (collaborazioni etero-organizzate);
- contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- contratto di prestazione occasionale (“Presto” ex voucher);
- ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- ai lavoratori domestici;
- ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e a quelli degli enti pubblici economici.

✓ ***Nuove procedure da svolgere***

Il rispetto dei nuovi obblighi di informazione avviene tramite la consegna al lavoratore, all’atto dell’instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell’inizio dell’attività lavorativa, alternativamente:

- a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;

b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Tutte le ulteriori informazioni obbligatorie, qualora non contenute nel contratto di assunzione, dovranno essere fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. La comunicazione può essere effettuata in formato cartaceo oppure elettronico e conservata a comprova in caso di controlli. Si aggiunge anche che il Decreto Legislativo in questione prevede anche la possibilità, solo per determinate informazioni, di comunicare le stesse al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa oppure al momento della cessazione del rapporto di lavoro, qualora il rapporto di lavoro si estinguesse prima di un mese dalla data dell'instaurazione dello stesso rapporto di lavoro.

Si riferisce tra l'altro che il datore di lavoro deve fornire al lavoratore, ripetesì, i nuovi dati per iscritto in formato cartaceo o elettronico e la prova dell'avvenuta trasmissione o ricezione delle informazioni deve essere conservata per cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

✓ *Contenuti della comunicazione*

Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti del rapporto lavorativo (inclusi i co-datori di lavoro);
- b) il luogo di lavoro ovvero la facoltà del lavoratore/collaboratore di determinare la propria sede lavorativa;
- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l'inquadramento del lavoratore (categoria, livello e qualifica o, in alternativa, la descrizione sommaria del lavoro);
- e) la data di inizio;
- f) la tipologia del rapporto di lavoro e la data di fine del rapporto di lavoro, se a termine;
- g) identità delle imprese utilizzatrici in caso di lavoro somministrato;
- h) il periodo di prova se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione obbligatoria (da erogarsi possibilmente nell'ambito dell'orario di lavoro);
- j) la durata delle ferie e degli eventuali congedi retribuiti se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- k) la procedura, la forma e i termini del preavviso cui devono attenersi le parti in caso di cessazione del rapporto;
- l) la retribuzione comprensiva dell'importo di base iniziale, gli elementi componenti la stessa, la frequenza e le modalità di pagamento;

- m) in caso di organizzazione dell'orario in tutto o in gran parte prevedibile la programmazione dell'orario normale di lavoro (es. lun – ven dalle 09,00 alle 18,00), le condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno;
- n) in caso di organizzazione dell'orario in gran parte o interamente imprevedibile le informazioni dovranno riguardare la variabilità della programmazione, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione ulteriore; le ore e i giorni di riferimento per lo svolgimento della prestazione, il periodo minimo di preavviso [informazioni non previste per i lavoratori marittimi e della pesca];
- o) il contratto collettivo nazionale con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto, e gli eventuali contratti collettivi di secondo livello (territoriali e/o aziendali) applicati al rapporto di lavoro;
- p) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi e le tutele previdenziali riconosciute dal datore di lavoro [informazioni non previste per i lavoratori marittimi e della pesca].

Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Si aggiunge anche che, a seguito della circolare dell'INL n. 4/2022, vi è stata un'apertura relativamente alla possibilità, per determinati istituti contrattuali (ferie, permessi, ecc.), di effettuare un rinvio a quanto previsto dal CCNL in applicazione, qualora la documentazione attestante quanto sopra venga consegnata contestualmente al lavoratore.

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

Oggetto di particolare informativa dovrà interessare le modalità di esecuzione della prestazione qualora fossero organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art.1 bis d.lgs. n.152/1997 così come novellato dal d.lgs. n.104/2022). Il datore di lavoro privato o pubblico è 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 nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori” (art.1 bis comma 1, d.lgs. n.152/1997 così come novellato dal d.lgs. n. 104/2022). Inoltre il datore/committente dovrà fornire, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, e in ogni caso almeno 24 ore prima di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro, le seguenti ulteriori informazioni sui sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati:

- a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi;
- b) gli scopi e le finalità dei sistemi;
- c) la logica ed il funzionamento dei sistemi;
- d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, avrà diritto di accesso a tali informazioni ed avrà diritto di richiesta di ulteriori informazioni. Datore di lavoro e committente avranno l'obbligo di trasmettere i dati richiesti ed a fornire risposte per iscritto entro 30 giorni (art. 1-bis, comma 3 D.Lgs. n. 152/1997, così come novellato dal D.Lgs. n. 104/2022). Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al comma 1, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio. Importante è tener presente che le descritte informazioni dovranno essere comunicate, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico non solo al dipendente ma altresì alle rappresentanze sindacali aziendali e/o unitarie e, in assenza alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro potranno richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

✓ *Periodo di prova*

Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova. Gli eventi di sospensione tutelata della prestazione, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, determinano l'automatico prolungamento del periodo di prova dedotto in contratto in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

✓ *Sanzioni*

In caso di denuncia, da parte del lavoratore, del mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi previsti dal decreto legislativo (scaduti tutti i termini previsti per mettersi in regola – 7 giorni o un mese a seconda della tipologia delle informazioni omesse), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro applica la sanzione

amministrativa pecuniaria che va da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida, ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004. Medesime sanzioni saranno irrogate per mancato assolvimento dell'obbligo informativo, a fronte di richiesta del lavoratore, entro i successivi sessanta giorni dall'istanza stessa, per coloro i quali che risultano assunti nel periodo dal 1° agosto al 12 agosto 2022; ovvero per mancato assolvimento dell'obbligo informativo nel caso di modifiche rispetto alle informazioni già fornite, le quali modifiche dovranno essere comunicate per iscritto al lavoratore entro il primo giorno da cui decorrono gli effetti delle modifiche stesse. Si aggiunge anche che la violazione degli obblighi informativi da parte dei datori di lavoro che utilizzano sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati è punita con la sanzione pecuniaria:

- da 100 a 750 euro, per ciascun mese di riferimento in cui il lavoratore svolge la propria attività in violazione degli obblighi informativi da parte del datore di lavoro/committente. Per tale sanzione non è ammesso alcun pagamento ridotto e non è soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004;
- se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori è prevista la sanzione da 400,00 a 1.500,00 euro (sanzione a fasce comminata oltre a quella di cui al primo punto);
- se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, è prevista la sanzione da 1.000,00 a 5.000,00 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta, né tantomeno la diffida (sanzione a fasce comminata oltre a quella di cui al primo punto);
- sanzione amministrativa da 400 a 1.500 euro, per ciascun mese in cui si verifica l'omessa, tardiva o incompleta comunicazione ai sindacati (sistemi monitoraggio e decisionali). Tale sanzione è soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004.

A detta sanzione si aggiunge l'espreso divieto per le imprese di licenziare, discriminare e sanzionare i lavoratori che esercitano i diritti previsti dal Decreto che, qualora vittime di comportamenti ritorsivi, possono ricorrere, oltre che alla all'ordinaria tutela giudiziaria, anche a strumenti più rapidi (quali la conciliazione e l'arbitrato) e sporgere denuncia all'INL, con il rischio per i datori di un'ulteriore ammenda (sanzione amministrativa da 5.000 a 10.000 euro). A tal riguardo, corre l'obbligo di precisare che il lavoratore può richiedere al datore di lavoro le motivazioni del licenziamento e lo stesso è tenuto entro sette giorni a fornire le motivazioni per iscritto. In caso venga adita l'autorità giudiziaria, comunque l'onere della prova e dei motivi del licenziamento è sempre a carico del datore di lavoro.

✓ *Lavoro intermittente*

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere i seguenti elementi:

- a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite

- garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità;
- d) 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;
 - e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
 - f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
 - g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

✓ *Lavoro all'estero*

Il datore di lavoro che distacca (distacco/trasferimento/trasferita all'estero) in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro, nonché le seguenti ulteriori informazioni:

- a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- b) la valuta in cui verrà corrisposta 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.

Al lavoratore che è inviato in missione/trasferita in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi generali del rapporto di lavoro secondo le regole di trasparenza contestualmente entrate in vigore.

✓ *Cumulo di impieghi*

Il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa al di fuori dell'orario programmato per l'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole. Il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- c) il caso in cui la diversa ed ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà.

✓ *Prevedibilità minima del lavoro*

Qualora con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- a) Il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati;
- b) il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con un ragionevole periodo di preavviso.

Si rende noto che il lavoratore, in carenza di una od entrambe le condizioni sopra specificate, ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare. Il datore di lavoro che abbia stabilito, conformemente ai criteri individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero delle ore minime retribuite garantite deve informare il lavoratore:

- a) Del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b) delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

Si rende noto tra l'altro che, qualora il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmata, senza un ragionevole periodo di preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile od in mancanza una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, la cui misura non può essere in ogni caso inferiore al 50% del compenso inizialmente pattuito.

✓ *Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili*

Il Decreto Legislativo in questione ha previsto inoltre che il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere, per iscritto, che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile. Nell'ipotesi in cui un lavoratore abbia ricevuto una risposta negativa può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno

sei mesi dalla precedente. Il datore di lavoro, entro un mese dalla richiesta del lavoratore, è tenuto a fornire una risposta scritta motivata. In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore, i datori di lavoro che occupano fino a cinquanta dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

✓ *Formazione obbligatoria*

Il Decreto Trasparenza ha stabilito inoltre che le ore di formazione obbligatoria devono essere considerate come orario di lavoro e, ove possibile, la stessa formazione deve essere svolta durante il medesimo orario di lavoro. A tal riguardo, si precisa che tale 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.

Su tutto quanto precede, ad ogni modo, questo Studio rimane a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo, specificando, nel contempo, che sarà cura di questo Studio elaborare tutti i documenti previsti dal Decreto Trasparenza.

Con molte cordialità e saluti.

Maria Cafasso