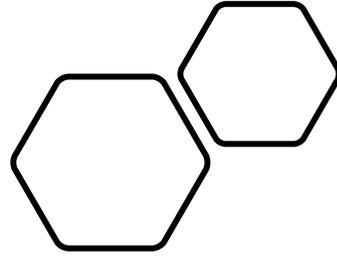




«DECRETO TRASPARENZA»

► Verona, 27 settembre 2022

contiene



disposizioni che disciplinano le informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro nonché una serie di ulteriori misure di tutela in favore dei lavoratori.

Direttiva UE 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio (20 giugno 2019)
relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea



termine per il recepimento della direttiva
1° agosto 2022



29 luglio 2022 – pubblicazione in G.U. DECRETO LEGISLATIVO 27 giugno 2022, n. 104

AMBITO DI APPLICAZIONE

- a) contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- b) contratto di lavoro somministrato;
- c) contratto di lavoro intermittente;
- d) Collaborazioni etero-organizzate (rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente) ex art. 2 co. 1 Dlgs 81/2015;
- e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409 n. 3 cpc);
- f) contratto di prestazione occasionale (art. 54bis D. L. 50/2017 conv. L. 96/17).

Il decreto si applica anche:

ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e a quelli degli enti pubblici economici.

Le previsioni di cui al presente decreto si applicano inoltre:

- a) i lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- b) i lavoratori domestici.

Sono invece
esclusi
dall'applicazione
del decreto:

a) i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36;

b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive (i requisiti della predeterminatezza ed effettività devono entrambi concorrere - Circ. INL 4/22);

c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;

d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi;

e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero.

f) i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle disposizioni di cui al Capo III del presente decreto.

COME E QUANDO COMUNICARE LE INFORMAZIONI

ART. 3 DLGS 104/2022

Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico.

Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed 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.

Circolare n. 4/2022 Ispettorato Nazionale del Lavoro

Il decreto chiarisce la possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato “elettronico”

- 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 personale al lavoratore

Tre i tipi di informazioni previsti dalla disciplina:

- ❖ informazioni base, elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela;
- ❖ informazioni digitali, in presenza di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati del lavoro;
- ❖ informazioni estere, qualora il lavoro sia prestato all'estero.

INFORMAZIONI
BASE - Art. 4 Dlgs
104/22 :
modifiche al Dlgs
152/97 - Cosa il
datore di lavoro
pubblico e
privato è tenuto a
comunicare al
lavoratore

- a) identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori;
- b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, ovvero libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) la 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, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- h) la durata del periodo di prova, se previsto;

inoltre

- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri **congedi retribuiti** (es. maternità, paternità, c. straordinario per assistenza disabili ecc.) cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le 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;

ancora

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

- 1) 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;

- 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

- 3) 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) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) gli enti e gli 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.

Art. 4 co. 2 Dlgs 104/22 : modifiche al Dlgs 152/97

L'obbligo di informazione di cui al comma 1 e' assolto mediante 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) b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608. 3.

Le informazioni di cui al comma 1 **eventualmente non contenute** nei documenti di cui al comma 2, lettere a) e b), sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore **entro i sette giorni** successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore **entro un mese** dall'inizio della prestazione lavorativa.

inoltre

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 stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni obbligatorie, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto .

Circ. INL n. 4/22

Il nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 come modificato dal Dlgs 104/22 non fa più espreso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato. Tuttavia, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), 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 aziendale.

Ai predetti obblighi informativi è tenuto

- nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, dei rapporti di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Quindi sicuramente dovute sono le informazioni dettate dalle lettere dalla a) alla f) del rinnovato Dlgs 152/1997.
- Nonché il committente dei contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, come da modifica apportata al co. 17: «Copia della dichiarazione, contenente le informazioni di cui alle lettere da a) ad e) è trasmessa, in formato elettronico, oppure è consegnata in forma cartacea prima dell'inizio della prestazione.»

Publicazione

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.

Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

INFORMAZIONI DIGITALI - in presenza di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati del lavoro

Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato 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. Resta fermo l'ar. 4 L. 300/70.

Il datore di lavoro o il committente é tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all'articolo 1, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni:

- a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al co. 1 (=disciplina lavorativa interamente rimessa all'attività decisionale di sistemi automatizzati);
- b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1 (es. tablets, dispositivi digitali, gps e geolocalizzatori, sistemi di riconoscimento facciale, sistemi di rating e ranking ecc.);
- c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;
- d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al co. 1, 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 di cui al comma 1 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, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al co. 2.
- Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro trenta giorni.
- 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.
- I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.

Le informazioni e i dati devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori **in modo trasparente**, in **formato strutturato**, di uso **comune e leggibile da dispositivo automatico**.

La **comunicazione** delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche **alle rappresentanze sindacali** aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, 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 possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

INFORMAZIONI ESTERE - qualora il lavoro sia prestato all'estero

Il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, é tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, 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 é inviato in missione 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 del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a) identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori, b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, ovvero libero di determinare il proprio luogo di lavoro , c) la sede o il domicilio del datore di lavoro e d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro.

TRATTAMENTO SANZIONATORIO

- La disposizione sulla **durata della conservazione** della prova della trasmissione o della ricezione delle informazioni dovute ai lavoratori è priva di un diretto presidio sanzionatorio giacché, in caso di inosservanza, i relativi obblighi saranno da ritenersi omessi e troveranno applicazione le sanzioni previste nel novellato art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003
- in caso di **inadempimento** all'obbligo di informazione, si avrà la medesima sanzione contenuta al primo periodo del comma 2 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 276/2003, oggi riformulato dall'art. 5 dello stesso D.Lgs. n. 104/2022

(da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004)

Tuttavia, il trattamento sanzionatorio sopra richiamato deve tenere in considerazione delle informazioni, eventualmente non contenute nel contratto o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa e alcune informazioni – entro un mese dall'inizio del rapporto

è possibile ritenere che il datore di lavoro/committente sia sempre, comunque, tenuto a consegnare al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente il contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, andando incontro alla sanzione di cui al comma 2 dell'art. 19 D.Lgs. n. 276/2003 in caso di omessa consegna di tali documenti.

Pertanto, nell'ipotesi di consegna di tali documenti, ove questi risultino incompleti, il datore di lavoro/committente risulterà sanzionabile unicamente dopo che siano scaduti infruttuosamente gli ulteriori termini (7 giorni o un mese) previsti in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

Nuovo art. 4 del D.Lgs. n. 152/1997

“il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”.

Tale ultima disposizione, anch'essa novellata dall'art. 5, comma 4, del D.Lgs. n. 104/2022, al primo periodo stabilisce che “la violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato”.

Il richiamo al procedimento disciplinato dalla L. n. 689/1981 comporta, altresì, l'applicazione di tutte le disposizioni di garanzia dalla stessa previste.

Trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 e che le stesse violazioni si realizzano allo scadere dei termini previsti (7 giorni o un mese) in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

la violazione delle disposizioni contenute nell'art. 1-bis è sanzionata dal nuovo art. 19, comma 2, del D.Lgs. 276/2003 con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro "per ciascun mese di riferimento", soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004. La sanzione va quindi applicata per ciascun mese in cui il lavoratore svolga la propria attività in violazione degli obblighi informativi in esame da parte del datore di lavoro o del committente. Trattasi poi di una sanzione "per fasce" cosicché, ferma restando la sua applicazione per ciascun mese di riferimento, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se invece la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione va da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta e pertanto neanche la procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Da ultimo, se la comunicazione delle medesime informazioni e dati non viene effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in loro assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, trova applicazione una sanzione amministrativa pecuniaria, anch'essa diffidabile, da 400 a 1.500 euro per ciascun mese in cui si verifica l'omissione.

Prestazione di lavoro all'estero

Modifiche degli elementi informativi Tale obbligo risulta sanzionato ai sensi del nuovo art. 4 del D.Lgs. n. 152/1997 che richiama l'art. 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003 consentendo l'applicazione della sanzione da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato.

Comportamenti ritorsivi del datore di lavoro

Il Capo IV del D.Lgs. n. 104/2022 si occupa, infine, delle misure di tutela.

Tra queste va evidenziato l'art. 13 recante la "protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli", secondo il quale "l'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198" (sanzione amministrativa da 5.000 a euro a 10.000 euro)

Ratio:

presupposto per l'applicazione della sanzione non è costituito dalla semplice violazione degli obblighi di cui al D.Lgs. n. 104/2022 e al D.Lgs. n. 152/1997 ma dalla presenza di comportamenti ritorsivi o che “determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti”, circostanza che il personale ispettivo sarà pertanto chiamato ad accertare e supportare con adeguati elementi probatori.

EFFICACIA TEMPORALE

il D.Lgs. n. 104/2022 entra in vigore a far data dal 13 agosto p.v. e, ai sensi dell'art. 16, comma 1, trova applicazione "a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022".

Lo stesso art. 16 introduce, inoltre, con specifico riferimento ai rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, la possibilità per i lavoratori di richiedere per iscritto al datore di lavoro e al committente una integrazione delle informazioni di cui agli artt. 1, 1-bis, 2 e 3 del D.Lgs. n. 152/1997, richiesta che dovrà essere riscontrata entro i successivi sessanta giorni, pena l'applicazione della più volte richiamata sanzione di cui all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Per il richiamato disallineamento temporale la lettera della norma non sembra interessare direttamente i rapporti di lavoro instaurati tra il 2 ed il 12 di agosto 2022, rispetto ai quali trovano comunque applicazione i medesimi principi di trasparenza, solidarietà contrattuale e parità di trattamento tra lavoratori che fondano la novella normativa, cosicché anche questi ultimi possono richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro.

FONTI

- **Direttiva UE 2019/1152**
- **Circ. INL n. 4/2022 del 10/08/2022**
- **Circ. MLPS n. 19 del 20/09/2022**