

Il recepimento della Direttiva (Ue) 2019/1152

Il c.d. "Decreto Trasparenza" ha recepito la Direttiva 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 ACCESSIBILITA'** (con riferimento anche ai lavoratori con disabilità), **E A TITOLO GRATUITO**, in formato cartaceo o elettronico. Tali informazioni sono conservate e rese accessibili in qualunque momento al lavoratore.

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



A quali tipologie contrattuali si applica il Decreto?

Contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato, indeterminato, part time e full time)

Contratto di lavoro somministrato

Contratto di lavoro dei dipendenti delle PA e degli enti pubblici economici

Contratto di lavoro intermittente

Rapporto di collaborazione etero organizzata ex art. 2 d. lgs. 81/2015

Rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 co. 1, n. 3 c.p.c.

Contratto di prestazione occasionale

Rapporti di lavoro con lavoratori marittimi o della pesca (fatta salva la disciplina speciale applicabile)

Rapporti di lavoro con lavoratori domestici (fatta salva l'applicazione degli artt. 10 e 11)



A chi non si applica il Decreto?

- Ai lavoratori autonomi non ascrivibili come collaboratori coordinati e continuativi ex art. 409 co. 1, n. 3 c.p.c.
- Ai rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive. L'esclusione non opera per i rapporti di lavoro per i quali non è stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro.
- Ai rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale.
- Alle collaborazioni prestate dal coniuge, parenti e affini non oltre il terzo grado del titolare nell'impresa del medesimo, che siano con lui conviventi.
- Al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero.
- Ai rapporti di lavoro del personale di cui all'art. 3 d. lgs. 165/2001 (prescrizioni di minime relative alle condizioni di lavoro).



Quali sono gli elementi essenziali che il datore di lavoro deve comunicare?

- Le identità delle parti del rapporto di lavoro comprese quelle dei co-datori.
- 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, 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.
- 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.



Quali sono gli elementi essenziali che il datore di lavoro deve comunicare?

- La tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la data di conclusione o la durata dello stesso.
- Nel caso di lavoratori tramite agenzia di somministrazione del lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota.
- La durata del periodo di prova, se previsto.
- Diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista.
- La 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, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi.
- La procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore.



Quali sono gli elementi essenziali che il datore di lavoro deve comunicare?

- L'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento.
- 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.
- Il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto.
- 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:



Quali sono gli elementi essenziali che il datore di lavoro deve comunicare?

- la variabilità della programmazione di 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;



Cosa succede ai contratti precedenti e successivi?

NUOVI CONTRATTI

Le informazioni del presente decreto dovranno essere indicate per le nuove assunzioni a decorrere dal 13 agosto.

CONTRATTI PREESISTENTI

Per i contratti esistenti, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore già in forza, è obbligato a fornire, integrare, aggiornare le informazioni entro 60 giorni.

Per espressa disposizione normativa gli obblighi informativi di cui al Decreto Trasparenza si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022.

I sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati: le informazioni aggiuntive

Il datore di lavoro sarà tenuto a informare il lavoratore anche circa l'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti in relazione a:

- Assunzione o conferimento dell'incarico
- Gestione o cessazione del rapporto di lavoro
- Assegnazione di compiti e mansioni
- Indicazioni che incidono sulla sorveglianza
- Valutazione della prestazione
- Adempimento delle obbligazioni contrattuali

Resta fermo quando disposto dall'art. 4 St. Lav. in tema di controllo a distanza



Tutto questo è in aggiunta a quanto già previsto dal GDPR.

I sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati: le informazioni aggiuntive

In particolare, oltre alle informazioni già dette, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare ai lavoratori (nonché alle RSA/RSU/ OO. SS. Territoriali), prima dell'inizio dell'attività lavorativa:

- gli aspetti del rapporto di lavoro su cui incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati;
- gli scopi e le finalità del sistema automatizzato
- la logica e il funzionamento dei sistemi automatizzati;
- le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare i sistemi automatizzati;
- le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.



I sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati: le informazioni aggiuntive

- I lavoratori (personalmente o tramite le proprie rappresentanze) hanno diritto di accesso alle informazioni raccolte tramite detti sistemi, nonché di richiedere ulteriori informazioni circa gli obblighi al presente Decreto. Il datore di lavoro è tenuto a trasmettere i dati e le informazioni richieste per iscritto entro 30 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 predette, incluse quelle di sorveglianza e monitoraggio.
- I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni che comportino una variazione delle condizioni di svolgimento del lavoro.

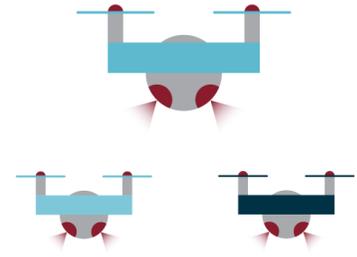


I sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati: le informazioni aggiuntive

Le predette informazioni dovranno essere comunicate dal datore di lavoro al lavoratore (nonché alle RSA/RSU, o in mancanza alle rappresentanze territoriali) in modo

- Trasparente
- Di uso comune
- In formato strutturato
- Leggibile anche dai dispositivi elettronici

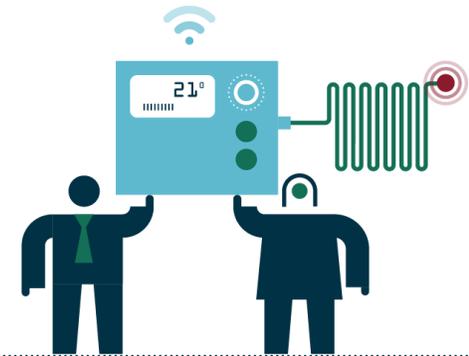
Il presente obbligo grava anche sul committente delle collaborazioni coordinate e continuative, nonché delle collaborazioni etero-organizzate (ma non per i committenti di prestazioni occasionali).



I sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati: le informazioni aggiuntive

Il datore di lavoro che distacca in uno Stato UE o extra UE un lavoratore nell'ambito di una prestazione transazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro nonché delle seguenti informazioni:

- il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- le condizioni che disciplinano il rimpatrio, ove previsto;
- la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante.



Le sanzioni

- Il meccanismo sanzionatorio inizia con la denuncia da parte del lavoratore all'Ispettorato del Lavoro in caso di "mancato, ritardato, incompleto o inesatto adempimento degli obblighi informativi".
- Segue l'accertamento da parte del personale ispettivo circa la sussistenza effettiva dell'infrazione.



Le sanzioni

In caso di mancato, ritardato, incompleto o inesatto adempimento degli obblighi informativi

Sanzione amministrativa da € 250 a € 1500 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 € per ogni mese di violazione (se la sanzione riguarda fino a 5 lavoratori)
- 400 a 1.500 € (se la sanzione riguarda più di 5 lavoratori)
- 1.000 a 5.000 € (se la violazione riguarda più di 10 lavoratori)

Restano comunque applicabili le sanzioni in materia di protezione di dati personali.

Per la violazione del diritto delle RSA/RSU o OO.SS. Territoriali all'informazione sui sistemi automatizzati in uso

Sanzione amministrativa da € 400 a € 1.500 per ciascun mese in cui si verifica la violazione.

Le tutele previste

In caso di violazione dei diritti di cui al seguente Decreto, il lavoratore può:

Promuovere un tentativo di **conciliazione**

Ricorrere al **collegio di conciliazione e arbitrato**

Rivolgersi alle **camere arbitrali**

È comunque fatta salva la possibilità di adire all'Autorità giudiziaria e amministrativa, in aggiunta alle specifiche procedure disposte dalla contrattazione collettiva.

I nostri contatti



Stefano Lava
Partner, Head of Employment
Italy

T +39 02 5413 1782
stefano.lava@osborneclarke.com

Stefano ricopre il ruolo di Head of Employment in Italia e ha maturato una profonda e diversificata esperienza nella gestione delle Risorse Umane e nell'ambito del diritto del lavoro. Assiste clienti italiani e internazionali in materia di licenziamenti individuali e collettivi, distacchi internazionali, contrattualistica (relativa a rapporti di lavoro subordinato e autonomo), processi di outsourcing, operazioni societarie e ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali, curando gli aspetti giuslavoristi e sindacali.



Gianluigi Marino
Partner, Head of Digitalisation
Italy

T +39 02 5413 1769
gianluigi.marino@osborneclarke.com

Gianluigi ricopre il ruolo di Head of Digitalisation in Italia ed è a capo del team italiano di Tech, Media and Comms oltre che del dipartimento Data Protection. Le sue competenze in ambito legale spaziano dalla privacy alla proprietà intellettuale e alla technology law, in ambito contenzioso e non contenzioso. Offre consulenza altamente specializzata nella trasformazione digitale dei processi aziendali e nella mitigazione dei rischi correlati alla sicurezza e alla gestione dei dati.

Grazie

Osborne Clarke is the business name for an international legal practice and its associated businesses. Full details here: osborneclarke.com/verein

I presenti materiali sono stati elaborati e forniti solamente a scopo informativo. Essi non sono destinati a sostituire una consulenza legale né possono essere utilizzati a tale scopo. È necessario richiedere specifica consulenza legale prima di intraprendere qualsiasi iniziativa con riguardo agli argomenti trattati. 1139180v1

© Osborne Clarke

