



LARA GIOVANNINI

CONSULENTE DEL LAVORO

VIA SANDRO PERTINI 32
40068 SAN LAZZARO DI SAVENA (BO)

TEL 051 454116
FAX 051 455795

A TUTTI I CLIENTI
LORO SEDE

CIRCOLARE N. 6/2022

San Lazzaro di Savena, 5 Ottobre 2022

OGGETTO: D.LGS. N. 104/2022 – “DECRETO TRASPARENZA”.

In attuazione della Direttiva CEE n. 2019/1152/UE in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, il D.Lgs. n. 104/2022 (c.d. “decreto trasparenza”) introduce, a decorrere dal 13 Agosto 2022, precisi obblighi di informazione in capo al datore di lavoro al momento della stipula del contratto di lavoro, relativamente agli **elementi essenziali del rapporto di lavoro e alle condizioni di lavoro**. Nello specifico, il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore, in modo chiaro e trasparente, le informazioni obbligatorie in formato cartaceo oppure elettronico, conservandole e rendendole accessibili al lavoratore.

La comunicazione delle informazioni obbligatorie può essere assolta attraverso il **contratto di assunzione** sia, in alternativa, attraverso la redazione di un’**informativa integrativa del contratto di assunzione**, che rendano edotto il dipendente su una serie di elementi importanti che attengono al rapporto lavorativo (la cui indicazione, in molti casi, potrebbe aver determinato il motivo grazie al quale egli ha accettato l’offerta lavorativa). Per i lavoratori già assunti dal 1° Agosto 2022, la redazione del documento aggiuntivo diventa obbligatoria solo su richiesta scritta del lavoratore.

Precondizioni:

L’obbligo informativo in oggetto sussiste in relazione alle seguenti **tipologie di rapporto di lavoro**:

- Contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato anche a tempo parziale, compreso quello di lavoro agricolo;
- Contratto di lavoro in somministrazione sia a tempo determinato che a tempo indeterminato;
- Contratto di lavoro intermittente;
- Collaborazione etero-organizzata di cui all’art. 2, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015;
- Contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- Contratto di prestazione occasionale (Prest. O.);
- Rapporto di lavoro marittimo e della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- Rapporto di lavoro domestico;
- Rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1 c. 2, D.Lgs. n. 165/2001, e degli enti pubblici economici.

Sono **esclusi**:

- I rapporti di lavoro autonomo, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- I rapporti di lavoro con un tempo di lavoro **predeterminato ed effettivo** di durata pari o inferiore a una media di 3 ore settimanali in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive (è considerato nella media di tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa o uno stesso gruppo di imprese); i requisiti della predeterminatezza ed effettività devono entrambi concorrere ai fini dell'esclusione;
- I rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- I rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, parenti e affini non oltre il terzo grado conviventi;
- I rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero;
- Il personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 D.Lgs. n. 165/2001.

Adempimento:

Il datore di lavoro deve:

- 1) Raccogliere le seguenti **informazioni da fornire** al lavoratore:
 - **Identità delle parti** (compresa quella dei co-datori) e, nel caso di somministrazione, delle imprese utilizzatrici non appena è nota;
 - **Luogo di lavoro** (in mancanza di luogo 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);
 - **Sede** o domicilio del datore di lavoro;
 - **Inquadramento**, livello e qualifica attribuiti al lavoratore e, in alternativa, caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro;
 - La **data d'inizio** del rapporto di lavoro;
 - **Tipologia di rapporto di lavoro** (in caso di rapporti a termine, data di conclusione o durata dello stesso);
 - Durata del **periodo di prova**, se previsto;
 - Diritto a ricevere la **formazione** erogata dal datore di lavoro, se prevista;
 - Durata del congedo per **ferie** e degli **altri congedi retribuiti** previsti dalla legge o dai CCNL cui ha diritto il lavoratore o modalità di determinazione e di fruizione degli stessi (l'obbligo riguarda solo le astensioni espressamente qualificate dal legislatore come "congedo");
 - Procedura, forma e termini del **preavviso** in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
 - Importo iniziale della **retribuzione** o comunque compenso e relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (l'obbligo riguarda le sole componenti della retribuzione determinabili al momento dell'assunzione; sono esclusi buoni pasto e welfare; per i compensi variabili come i premi, devono essere indicati solo i criteri di riconoscimento e corresponsione);
 - (se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile) programmazione dell'**orario normale di lavoro** (es. lun – ven dalle ore 09,00 alle ore 18,00) ed eventuali condizioni relative a lavoro **straordinario** e sua retribuzione nonché a cambiamenti di **turno** (le informazioni devono riguardare soprattutto i riferimenti al CCNL e agli eventuali accordi aziendali);

- (se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato), variabilità della **programmazione del lavoro**, ammontare minimo delle ore retribuite garantite e retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; 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, termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
 - **Contratto collettivo**, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
 - **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 (compresi ad es. i fondi di previdenza integrativa aziendali e settoriali);
N.B. Per le collaborazioni coordinate e continuative, anche etero-organizzate, e i contratti di prestazione occasionale, l'obbligo di fornire le informazioni sopra indicate si pone nei limiti della compatibilità, da accertare caso per caso in relazione alla tipologia di prestazione effettivamente resa;
- 2) Consegnare al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, il **contratto di lavoro redatto per iscritto** oppure **copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** di cui all'art. 9 bis D.L. n. 510/1996;
- 3) Qualora i predetti atti non contengano tutte le informazioni sopra indicate, integrarle per iscritto entro i **7 giorni** successivi all'inizio della prestazione lavorativa con **atto separato**, in formato cartaceo o elettronico (es. email personale comunicata dal lavoratore, email 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 ecc.); è previsto un termine più ampio di **un mese** dall'inizio della prestazione lavorativa per le seguenti informazioni:
- in caso di lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione, identità delle imprese utilizzatrici;
 - durata delle ferie e degli altri congedi retribuiti ovvero modalità di determinazione e fruizione degli stessi;
 - diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro se prevista;
 - procedura, forma e termini di preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
 - contratto collettivo e parti sottoscrittenti;
 - Enti e istituti di previdenza e assicurazione.

Qualora il rapporto di lavoro dovesse cessare entro un mese dalla data di instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni mancanti.

Rinvio al CCNL: L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha consentito ai datori di lavoro di assolvere gli obblighi informativi suesposti anche attraverso il rinvio ai contratti collettivi nazionali di lavoro, nello spirito della Direttiva UE; la circolare n. 4/2002 prevede infatti espressamente che la disciplina di dettaglio del contratto individuale **“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". Nella stessa direzione il Ministero del Lavoro (circ. n. 19/2022) prevede che "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. (...) l'obbligo informativo non è assolto con l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa, bensì attraverso la comunicazione di come tali istituti, nel concreto, si atteggiavano, nei limiti consentiti dalla legge, nel rapporto tra le parti, anche attraverso il richiamo della contrattazione collettiva applicabile al contratto di lavoro".

- 4) **conservare per 5 anni** dalla data di cessazione del rapporto di lavoro prova della trasmissione o della ricezione della comunicazione al lavoratore e, su richiesta di quest'ultimo, **renderla accessibile** in qualsiasi momento;
- 5) comunicare per iscritto al lavoratore eventuali **modifiche** riguardanti gli elementi del contratto di lavoro non derivanti da disposizioni legislative o regolamentari o dalle clausole del contratto collettivo;
- 6) in caso di utilizzo di **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** volti alla gestione del rapporto di lavoro di cui all'art. 1 bis, D.Lgs. n. 152/1997 (per la loro corretta individuazione vedi anche M.L. circ. n. 19/2022 par. 3), comunicare al lavoratore nonché alle RSA/RSU (o in mancanza alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) e, su richiesta, al Ministero del Lavoro e all'INL, **in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da un dispositivo automatico**, le seguenti **ulteriori informazioni** (nonché informare per iscritto i lavoratori di ogni loro modifica che comporti variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro):
 - aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;
 - scopi e finalità dei sistemi, loro logica e funzionamento;
 - categoria di dati e parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, includi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
 - misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, eventuali processi di correzione e responsabile del sistema di gestione della qualità;
 - livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Tale informativa deve essere integrata con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti l'attività di cui sopra, incluse quelle di sorveglianza e monitoraggio. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi al regolamento (UE) 2016/679, il datore di lavoro o il committente effettuano un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui all'art. 36 del Regolamento. E' previsto per il lavoratore il diritto di accedere ai dati sopra indicati, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali (aziendali o territoriali), e di richiedere inoltre ulteriori approfondimenti sugli obblighi d'informazione elencati.

- 7) Adempiere agli obblighi di informazione sopra descritti dietro specifica **richiesta scritta** del lavoratore **già assunto alla data del 1° Agosto 2022**, entro 60 giorni dalla medesima (N.B. Secondo la circolare INL n. 4/2022, tale obbligo si applica anche rispetto ai lavoratori con rapporto di lavoro instaurato tra il 2 e il 12 Agosto 2022; pertanto anche questi ultimi possono richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro).

Scadenza:

Consegna del contratto di lavoro scritto o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro: all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e **prima dell'inizio dell'attività lavorativa**.

Integrazione scritta delle informazioni eventualmente mancanti in atto separato: entro **7 giorni** successivi all'inizio della prestazione lavorativa (**1 mese** – e cioè entro il corrispondente giorno del mese successivo a quello di insorgenza dell'obbligo – per alcune specifiche informazioni).

Comunicazione delle modifiche degli elementi del contratto: entro il **primo giorno** di decorrenza della modifica. Per le informazioni ulteriori richieste in caso di utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, con almeno 24 ore di anticipo.

Utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati – Fornitura di ulteriori dati e/o informazioni su richiesta del lavoratore: il datore di lavoro deve rispondere in forma scritta entro **30 giorni** dalla richiesta.

Informativa per i lavoratori già assunti al 1° Agosto 2022 (o assunti tra il 2 e il 12 Agosto 2022): il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° Agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro **60 giorni** le informazioni prescritte.

Conservazione della prova di trasmissione o ricezione delle informazioni: per **5 anni** dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Sanzioni:

. Mancata consegna al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro: sanzione da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida (art. 19 comma 2 D.Lgs. n. 276/2003).

. Mancata, ritardata, incompleta o inesatta comunicazione delle informazioni richieste dal "decreto trasparenza" (realizzata allo scadere dei termini previsti di 7giorni/ 1 mese): sanzione amministrativa pecuniaria da 250 euro a 1.500 euro per lavoratore interessato, soggetta a diffida (art. 4 D.Lgs. n. 152/1997; la sanzione è applicabile anche in caso di inadempimento dell'obbligo di comunicare per iscritto le modifiche delle informazioni prescritte entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, nonché dell'obbligo di fornire le informazioni su richiesta dei lavoratori già assunti al 1° Agosto 2022, entro 60 giorni dalla richiesta).

. Per gli adempimenti specifici richiesti in caso di utilizzo dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (informativa al lavoratore, comunicazione delle modifiche o degli ulteriori dati richiesti dal lavoratore), sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro per ciascun mese in cui il lavoratore svolga la propria attività in violazione degli obblighi informativi in esame, soggetta a diffida (ferma restando la

configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali). Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori, sanzione da 400 a 1.500 euro, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, sanzione da 1.000 a 5.000 euro (non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta nonché la procedura di diffida); in caso di mancata comunicazione alle RSA/RSU o alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro, diffidabile (art. 19, c. 2, D. Lgs. N. 276/2003).

. Adozione di comportamenti ritorsivi o trattamenti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori/loro rappresentanti che rivendicano il rispetto del D.Lgs. 104/2022 e del D.Lgs. n. 152/1997 in materia di obblighi di comunicazione al lavoratore sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro: ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, e salvo che il fatto costituisca reato, ammenda da 5.000 a 10.000 euro (art. 13, D.Lgs. n. 104/2022). Qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi adottati a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano conseguenti alle rivendicazioni addotte dallo stesso.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito, porgiamo cordiali saluti.

Studio Giovannini Lara