

NEWSLETTER N. 50/2022
del 3 agosto 2022

*Dipartimento Diritto del Lavoro e delle
Relazioni Sindacali*

Dipartimento IP IT & Digital Law



**DECRETO “TRASPARENZA”: OBBLIGHI INFORMATIVI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO,
“PRESCRIZIONI MINIME” A TUTELA DEI LAVORATORI E NUOVI ADEMPIMENTI PRIVACY**

Informazioni particolari da fornire al lavoratore
Nuovi adempimenti privacy
Altre modifiche di istituti tipici del contratto di lavoro
A chi si applica

Entrerà in vigore il 13 agosto prossimo il D.lgs. 27 giugno 2022 n. 104 contenente obblighi di informativa del datore di lavoro, e del committente il lavoro autonomo, verso i prestatori d'opera, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

Le nuove disposizioni si occupano anzitutto del contenuto minimo necessario ed indispensabile, pena la sanzione amministrativa compresa tra 250 e 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, delle informazioni contenute nel contratto di lavoro (ovvero, in mancanza, delle informazioni che devono comunque darsi al lavoratore entro 7 giorni (quelle di cui alle lettere a) e b) del 1° comma dell'art. 4) ovvero, entro 30 giorni (quelle di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) della stessa norma) dall'inizio dell'attività lavorativa).

Le stesse informazioni, se non già fornite, devono essere fatte oggetto di specifica comunicazione scritta al momento della cessazione del rapporto di lavoro se il rapporto medesimo ha avuto durata inferiore ad un mese.

Si tratta, in parte, di informazioni ordinariamente già contenute nelle lettere di assunzione, ed in altra parte, invece, di informazioni, ora obbligatorie, che in via generale prima d'ora non hanno ordinariamente formato oggetto di comunicazione datoriale.

* * *

Informazioni particolari da fornire al lavoratore

In sintesi, le informazioni non consuete: l'identità dei co-datori nel regime di codatorialità tra imprese nell'ambito dei contratti di rete (art. 4, 1° comma lettera a); cfr. art. 30 bis Dl.gs n. 276/2003); il luogo di lavoro quando non è fisso ma preordinatamente "itinerante", ovvero, se la sede di lavoro può essere scelta dal prestatore d'opera (*ibidem* lettera b); il diritto alla formazione professionale, se prevista (lettera i) la durata delle ferie, e degli altri congedi retribuiti o, quantomeno, per questi ultimi, le modalità di fruizione (lettera l); la disciplina del preavviso di licenziamento (lettera m) 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 (lettera o); se l'organizzazione del lavoro è invece (anche solo in parte) non prevedibile, la variabilità della programmazione e le ore minime garantite ed in ogni caso retribuite, le ore e i giorni nei quali la prestazione di lavoro deve comunque essere resa, il preavviso con cui al lavoratore deve essere comunicato l'inizio della prestazione, ovvero, la revoca dell'incarico (lettera p); il Contratto Collettivo, anche Aziendale, applicato, con l'indicazione delle parti firmatarie (lettera q) l'indicazione degli Enti previdenziali e di Assicurazione cui è versata contribuzione anche integrativa (lettera r).

[torna su](#)

Nuovi adempimenti privacy

Particolare attenzione, da un punto di vista della disciplina della *privacy* nel rapporto di lavoro, va riposta sulla lettera s) del citato articolo 4.

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.

Non si parla solo di scelte automatizzate senza l'intervento di un operatore, ma anche di software che aiutino l'imprenditore a fare scelte attraverso l'utilizzo di metriche e logiche informatiche di valutazione performance.

Segnatamente il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, 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 comma 1;
- b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;
- 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 comma 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 cyber sicurezza 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 l'impatto di tali sistemi automatizzati sul rapporto di lavoro. 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 *privacy*** con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal GDPR, 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'articolo 36 del GDPR medesimo.

Riassumendo i nuovi adempimenti da un punto di vista *privacy* sono di redigere o aggiornare:

- 1) Informativa ex art.13 GDPR nei confronti di dipendenti e collaboratori;
- 2) Lettera di incarico ex art. 29 GDPR (e art. 2 *quaterdecies* del Codice Privacy novellato) con indicazioni circa la sicurezza;
- 3) Registro di trattamento e analisi del rischio dei trattamenti inseriti;
- 4) Valutazione di impatto (c.d. "DPIA") dei trattamenti su strumenti informatici e sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

[torna su](#)

Le informazioni ora obbligatorie, ivi comprese quelle relative alla non programmabilità dell'organizzazione del lavoro, alla durata delle ferie e dei congedi retribuiti, alla procedura e ai termini di preavviso in caso di recesso di una delle parti, la formazione (se prevista) e gli istituti previdenziali e assicurativi cui sono versati i contributi, oltre alle altre modalità di richiesta della prestazione, alla retribuzione minima comunque garantita, ecc. , sono dovute anche in sede di stipulazione del contratto di lavoro intermittente (art. 5).

Il lavoratore dovrà quindi venire informato anche sugli aspetti di lavoro sui quali incide l'utilizzo di sistemi di analisi e valutazione (p.es. bonus o promozioni), e sugli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche utilizzate per misurare tali parametri.

Altre modifiche di istituti tipici del contratto di lavoro

Il Decreto Legislativo n. 104/2022 contiene anche disposizioni sostanziali modificative, ovvero, integrative, di istituti tipici del contratto di lavoro, ed altre innovative.

L'art. 7 concerne il **patto di prova** ed anzitutto ne stabilisce, in sei mesi, la durata massima possibile (ai Contratti Collettivi spetta stabilirne la durata effettiva in relazione a qualifica e mansioni, fermo il limite legale massimo).

Il secondo comma dell'art. 7 stabilisce che nel caso di assunzione con contratto a tempo determinato il periodo di prova deve essere proporzionato alla sua durata; nulle, dunque, le clausole di quei molti Contratto Collettivi vigenti che non operano una distinzione tra contratto a tempo indeterminato e contratto a termine quanto alla durata del periodo di prova.

Ma, *quid iuris* circa la validità del patto di prova stipulato nelle more del rinnovo, conforme al nuovo dettato legislativo, delle clausole Collettive? Torneremo a riflettere sull'argomento, in una prossima nota di approfondimento.

L'art. 7 in commento stabilisce, inoltre, che eventi quali malattia, infortunio, congedi parentali, ecc. sospendono, per l'intera loro durata, il decorso del periodo di prova.

Si tratta di un principio (quello della effettività della reciproca sperimentazione) già in parte accolto dalla Contrattazione Collettiva sebbene, talvolta, in termini meno assoluti e con la posizione, comunque, di un limite temporale all'efficacia sospensiva di tali eventi impeditivi della prestazione.

Clausole, ora, *in parte qua* da considerarsi nulle per violazione di legge.

L'art. 8 stabilisce **la invalidità delle le pattuizioni individuali con le quali si vieti al lavoratore di intrattenere altri rapporti di lavoro (ovviamente in orario di lavoro compatibile) con altri soggetti**, salvo che ciò arrechi pregiudizio alla salute del lavoratore o alla sicurezza, che il diverso rapporto di lavoro sia incompatibile con la necessità di garantire un servizio pubblico, oppure che la nuova attività sia comunque in conflitto di interessi con la precedente (fermo in ogni caso l'obbligo di fedeltà cui il lavoratore è tenuto ex art. 2105 cod. civ.).

L'onere della prova delle circostanze impeditive è a carico del datore di lavoro.

L'art. 9 introduce un istituto del tutto nuovo (di cui si è già fatto sopra cenno trattando delle comunicazioni obbligatorie) e stabilisce che il lavoratore può legittimamente **rifiutare la propria prestazione quando l'organizzazione del lavoro sia (strutturalmente) imprevedibile, ossia muti frequentemente in ragione di mutevoli esigenze dell'impresa**, a meno che concorrano entrambe le seguenti condizioni : a) siano comunque predeterminati orario e giorni lavorativi; b) il concreto incarico da eseguire sia comunicato al lavoratore con *"ragionevole"* preavviso (la cui entità deve anch'essa, così come l'orario di lavoro, essere stabilita e fatta oggetto di informativa specifica, come già visto).

Deve contrattualmente prevedersi (anche sulla scorta di eventuali previsioni Collettive in materia), ed in mancanza di previsione (salva la sanzione per la violazione dell'obbligo di informativa), il lavoratore ha diritto a vedersi ristorata la perdita economica, una retribuzione minima garantita anche nel caso di revoca senza congruo preavviso dello specifico incarico, nonché le maggiorazioni di compenso per il caso di protrazione della prestazione oltre i tempi (giorni e ore) predefiniti.

L'art. 10 stabilisce la procedura attraverso la quale il lavoratore, trascorsi almeno sei mesi, può richiedere **l'adibizione ad attività meno imprevedibili e più stabili sul piano dell'organizzazione del lavoro**. Il datore di lavoro/committente non ha tuttavia un obbligo specifico di accedere alla richiesta (salvo quello, generale, di esecuzione in buona fede del contratto di lavoro).

Con disposizione che potremmo dire ultronea, trattandosi di principio generale comunque ed ovunque applicabile, l'art. 14 del Decreto Legislativo 104/2022, infine, precisa che **il licenziamento ed ogni trattamento pregiudizievole per il lavoratore che consegua all'esercizio dei diritti discendenti dalla normativa in esame sono vietati**, con l'applicazione, per l'ipotesi, delle già note e previste tutele, tra le quali quelle di cui gli articoli 2 e 5 della Legge n. 604/1966 (in tema di motivazione del recesso e onere della prova) sulla disciplina dei licenziamenti individuali.

[torna su](#)

A chi si applica

Il Decreto legislativo **si applica a tutto il personale in forza alla data del 1° agosto 2022**, tuttavia gli obblighi di informativa per coloro che sono già in forza a quella data è subordinato a richiesta da parte degli interessati, cui deve darsi riscontro da parte del datore di lavoro/committente, **entro il termine tassativo di sessanta giorni**.

(così l'art. 16).

[torna su](#)

Dipartimento Diritto del Lavoro e delle Relazioni Sindacali / Dipartimento IP IT & Digital Law

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 90 professionisti di cui 24 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 80 91 32 232
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Via Antonio Locatelli, 3
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it