

Spett.le società
Amm.ne del Personale

Assago, 23 agosto 2022

Decreto Legislativo n. 104/2022 (cd. "Decreto Trasparenza"): le precisazioni del Ministero del Lavoro

Facciamo seguito alla nostra circolare del 3 agosto per rappresentarVi che, come è noto, a seguito della pubblicazione sulla GU del Decreto Legislativo n. 104/2022 (cd. decreto Trasparenza), sono sorti -oltre alle perplessità riguardanti le tempistiche nonché un disallineamento temporale nel testo della norma- numerosi dubbi interpretativi, in merito ai quali sia Confindustria che il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, fin da subito, hanno sollecitato il Ministro del Lavoro per chiedere che venissero quanto prima forniti i necessari chiarimenti, nonché il posticipo dell'efficacia del sistema sanzionatorio previsto dal Decreto in commento.

Una delle questioni che ha destato -fin da subito- le maggior perplessità è il fatto che il legislatore, nel recepire la Direttiva Europea n. 2019/1152 -cui il D.Lgs. n. 104/2022 trae origine- non abbia chiarito come una parte di queste informazioni possano essere legittimamente fornite dai datori di lavoro attraverso il richiamo alle *"disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le informazioni ivi considerate"*, così come previsto dalla citata Direttiva Europea 2019/1152.

Infatti, la norma comunitaria richiama espressamente tale possibilità in 2 articoli:

- all'articolo 4, sugli obblighi di informazione in generale;
- all'articolo 7, sulle informazioni supplementari per i lavoratori in missione all'estero.

Alla luce delle richieste di Confindustria e dei Consulenti del Lavoro, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha pubblicato lo scorso 11 agosto la circolare n. 4/2022, a seguito della quale riteniamo utile riepilogare l'intero quadro normativo e di prassi ad oggi vigente.

I RAPPORTI DI LAVORO INTERESSATI DAL DECRETO

La norma in commento trova applicazione con riferimento ai seguenti rapporti di lavoro:

- ✓ contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno ed a tempo parziale, compreso quello di lavoro agricolo;
- ✓ contratti di somministrazione di lavoro;
- ✓ contratti di lavoro intermittente;
- ✓ collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, comma 3, c.p.c.;
- ✓ collaborazioni etero-organizzate di cui all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015;
- ✓ contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017;
- ✓ rapporti di lavoro marittimo e della pesca (fatta salva la disciplina speciale vigente in materia);
- ✓ rapporti di lavoro domestico;
- ✓ rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni.

Sono invece da ritenersi esclusi, dall'ambito di applicazione della norma in commento, i rapporti di lavoro:

- caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata non superiore ad una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive
- i rapporti di lavoro autonomo ex art. 2222 c.c.;
- di agenzia e rappresentanza commerciale;
- 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;
- del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente all'articolo 2 del decreto legislativo n. 152/1997.

GLI ELEMENTI OBBLIGATORI DA PREVEDERE NELLA COMUNICAZIONE

La disposizione qui commentata ha riscritto i primi quattro articoli del D.Lgs. n. 152/1997, concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

Di seguito le informazioni da prevedere obbligatoriamente:

- a) l'indicazione dell'identità delle parti;
 - ✓ nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro andrà indicata anche l'identità dell'impresa utilizzatrice, non appena nota;
 - ✓ nel caso di lavoratori assunti in codatorialità, andranno indicate le identità di tutti i co-datori (articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs n. 276/2003);
- b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro dovrà comunicare che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro (ad esempio, nel caso di co.co.co.);
- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore oppure, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

- e) la tipologia di rapporto di lavoro;
- f) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- g) la data di fine del rapporto di lavoro laddove previsto (es. contratto a tempo determinato o collaborazione coordinata e continuativa);
- h) la durata del periodo di prova, se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- j) la durata del congedo per ferie,
- k) la durata 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;
- l) il periodo di preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore, nonché la procedura, la forma e i termini del preavviso;
- m) l'importo iniziale della retribuzione/compenso ed i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- n) la programmazione dell'orario di lavoro, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile (per "programmazione del lavoro" si intende la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro). In particolare occorre indicare l'orario normale di lavoro, le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno;
- o) in caso di rapporto di lavoro caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili che non prevede un orario normale di lavoro programmato, occorre indicare:
 - ✓ 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;
 - ✓ 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;
- p) il contratto collettivo nazionale di lavoro, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- q) eventuali contratti collettivi aziendali, applicati 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.

Il legislatore ha inoltre previsto, in capo al datore di lavoro/committente, una serie di ulteriori informazioni che dovranno essere fornite qualora quest'ultimo impieghi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, utilizzati al fine di "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". Inoltre, il datore di lavoro dovrà evidenziare gli scopi e le finalità circa l'utilizzo di detti sistemi.

Dette informazioni, oltre che al lavoratore, dovranno essere fornite 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.

Le informazioni dovranno essere fornite *"in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico"*.

Il lavoratore avrà sempre la possibilità di accedere ai dati, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, nonché di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di informativa, sui quali il datore di lavoro o il committente sono tenuti a rispondere per iscritto entro i successivi 30 giorni.

Il lavoratore, almeno 24 ore prima, deve essere informato, sempre per iscritto, di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite e che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.

L'APPARATO SANZIONATORIO

Il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento di detto obbligo comporterà, da parte degli ispettori dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, l'irrogazione di una sanzione amministrativa da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato (sanzione soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004).

L'inadempimento comunicativo potrà essere sanato dal datore di lavoro, senza l'applicazione di alcuna sanzione, entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa.

Medesima sanzione qualora il datore di lavoro/committente non comunichi eventuali modifiche, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti delle medesime modifiche, tranne nel caso che le modifiche non derivino direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

In caso di mancata comunicazione al lavoratore delle informazioni riguardanti l'impiego di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria secondo le seguenti fasce:

- da 100 a 750 euro, per ciascun mese di riferimento (la sanzione è soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004);
- da 400 a 1.500 euro, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori (anche in questo caso la sanzione è soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004);
- da 1.000 a 5.000 euro, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori. In questo caso non è ammesso il pagamento in misura ridotta e pertanto neanche la procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

In caso di mancata comunicazione delle suddette informazioni alle rappresentanze sindacali, è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro per ciascun mese in cui si verifica l'omissione (la sanzione è soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004).

MODALITÀ E TERMINI IN CUI DEVONO ESSERE FORNITE LE INFORMAZIONI

Le informazioni sopra descritte devono essere comunicate al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, attraverso la consegna:

- del contratto individuale di lavoro;
- oppure, in alternativa,
- della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (Unilav).

Inoltre, le seguenti informazioni potranno essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa e cioè entro il corrispondente giorno del mese successivo a quello di insorgenza dell'obbligo:

- a) l'identità dell'impresa utilizzatrice, da parte dell'agenzia di somministrazione di lavoro;
- b) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- c) la durata del congedo per ferie;
- d) la durata degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore ovvero le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- e) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- f) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- g) 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.

Le informazioni devono essere comunicate al lavoratore *"in modo chiaro e trasparente"* e, precisa il legislatore, *"in formato cartaceo oppure elettronico"*.

Quest'ultima possibilità, secondo quanto precisato dall'INL con la sopra citata circolare, può essere espletata attraverso una comunicazione con le seguenti modalità:

- ✓ e-mail personale del lavoratore,
- ✓ e-mail aziendale messa a disposizione dal datore al lavoratore,
- ✓ messa a disposizione sulla rete intranet aziendale con accesso personale e riservato (user e password)

Il datore di lavoro dovrà inoltre aver cura di specificare che *"le 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"*.

Sul punto che aveva destato le maggiori perplessità interpretative, seppure il nuovo articolo 1, del D.Lgs. n. 152/1997, non faccia più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato, l'INL con la circolare n. 4 dello scorso 10 agosto ha precisato che la disciplina di dettaglio del contratto individuale potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali, purché gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

LE INFORMAZIONI DA RENDERE IN CASO DI RAPPORTI DI Co.co.co., ANCHE ETERO-ORGANIZZATE

In merito alla tipologia contrattuale delle collaborazioni coordinate e continuative, prevista dall'articolo 409, comma 3, del codice di procedura civile, di seguito riepiloghiamo le informazioni obbligatorie da prevedere nel contratto individuale:

- a) l'identità delle parti;
- 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, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- c) la sede o il domicilio del committente;
- d) le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) la tipologia di rapporto di lavoro,
- f) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- g) la data di fine del rapporto di lavoro laddove previsto.

Alla luce delle sopra riportate precisazioni fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ovvero la possibilità di comunicare le informazioni previste dalla Direttiva UE n. 2019/1152 attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali (purché tali documenti vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale), si ritiene che il datore di lavoro, qualora sia in grado di mettere a disposizione dei lavoratori il testo integrale del CCNL applicato (nonché del Contratto Collettivo aziendale o del regolamento aziendale, laddove presenti) possa legittimamente ottemperare alle previsioni di Legge inserendo all'interno delle lettere di assunzione decorrenti dallo scorso 13 agosto 2022 una formulazione dal seguente tenore:

"Le informazioni di cui alla Direttiva UE n. 2019/1152 e al D.Lgs. n. 104/2022 non contenute nella presente lettera di assunzione (a titolo non esaustivo: il periodo di congedo per ferie, i congedi retribuiti, il periodo di preavviso, il diritto alla formazione, le parti firmatarie dei contratti collettivi) sono contenute all'interno del CCNL applicato al Suo rapporto di lavoro, nonché all'interno del Contratto Integrativo Aziendale (se presente) e del regolamento aziendale (se presente). La citata documentazione è da Lei consultabile con le seguenti modalità: (indicare le modalità di accesso e di consultazione al CCNL, al Contratto Collettivo Aziendale ed al regolamento aziendale, laddove presenti).

A tale riguardo si informa inoltre che, con riferimento al Suo rapporto di lavoro, i contributi previdenziali sono versati all'INPS, cui la scrivente è iscritta con matricola n. (...) ed i premi assicurativi sono versati all'INAIL, cui la scrivente è iscritta con PAT n. (...), e che ulteriori contributi sono versati alle forme di assistenza e previdenza integrative obbligatorie previste dal CCNL."

Allo stesso modo, qualora i lavoratori già in forza alla data del 13 agosto 2022 (come precisato dall'INL) facciano richiesta di ricevere le informazioni in commento, si potrà loro rispondere -entro un mese dalla data della loro

richiesta- indicando le modalità di accesso e di consultazione del CCNL, nonché del Contratto Collettivo Aziendale e del regolamento aziendale, laddove presenti.

Qualora invece decidiate di non avvalervi della possibilità di rimandare al CCNL e vogliate indicare analiticamente tutte -o solo alcune- delle informazioni nella lettera di assunzione (o in un apposito allegato informativo), restiamo a Vostra disposizione per supportarvi nella predisposizione di tali documenti.

A disposizione per ogni necessità in merito porgiamo i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)