



CONFINDUSTRIA
GENOVA

CLUB lavoro

Giovedì 8 settembre 2022 ore 10.00

D.Lgs. N. 104 del 27 giugno 2022 (Decreto trasparenza)

Massimo Bava

In collaborazione con



depositi portuali s.p.a.



Genesi del Decreto

- Attuazione della direttiva UE 2019/1152 del 20 giugno 2019 (che ha sostituito la direttiva 91/533/CEE relativa all'obbligo del datore di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro)
- OBIETTIVI della Direttiva:
 1. migliorare l'accesso dei lavoratori alle informazioni concernenti le condizioni di lavoro
 2. migliorare le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori, con particolare riferimento alle tipologie di lavoro non standard, salvaguardando, allo stesso tempo, l'adattabilità e l'innovazione del mercato del lavoro;
 3. migliorare il rispetto delle norme in materia di condizioni di lavoro
 4. migliorare la trasparenza nel mercato del lavoro, evitando di imporre oneri eccessivi alle imprese di qualsiasi dimensione



In collaborazione con



UMANA



L'iter del Decreto

- Approvazione dello schema di decreto legislativo nel CdM del 31 marzo scorso
- Esame dello schema di decreto da parte del Parlamento (parere favorevole.... ma con diverse condizioni)
- Approvazione del testo definitivo del decreto nella seduta del CdM del 22 giugno (nel rispetto del termine del 1 agosto 2022, individuato dalla direttiva come il termine entro il quale gli Stati membri erano tenuti ad adottare le misure necessarie per conformarsi ai contenuti e ai dettami della stessa)
- Pubblicazione sulla G.U. del 29 luglio
- Entrata in vigore il 13 agosto



In collaborazione con



UMANA



Principali criticità evidenziate in sede di esame parlamentare nel processo di recepimento della direttiva

- Mancato coinvolgimento delle parti sociali (previsto)
- Esclusione della possibilità di intervento da parte della contrattazione collettiva (previsto)
- In diverse disposizioni, «(..) impostazione sbilanciata, nettamente sfavorevole alla parte datoriale» e, in generale, «disposizioni assai più rigide di quanto previsto dalla direttiva» (v. schema di parere dell'undicesima Commissione permanente del Senato nella seduta del 17/5)

Praticamente nessuno dei rilievi effettuati è stato accolto



In collaborazione con



UMANA



Ambito di applicazione e rapporti di lavoro interessati

- A. contratto di lavoro subordinato
- B. contratto di lavoro somministrato
- C. contratto di lavoro intermittente
- D. contratti di co.co.co. ex d.lgs. N. 81 (c.d. «Co.Co.Org.») e ex art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c. (*rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa*)
- E. contratto di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017
- F. dipendenti della PA
- G. lavoratori marittimi e della pesca (*«fatta salva la disciplina speciale vigente in materia»*)
- H. lavoratori domestici (ad eccezione degli articoli 10 e 11)



In collaborazione con



UMANA



ESCLUSIONI

- Rapporti di lavoro autonomo
- Rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata non superiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive
- Rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale
- Collaborazioni prestate dai familiari del titolare nell'impresa del medesimo



In collaborazione con



UMANA



Modalità di comunicazione delle informazioni

- In formato «elettronico» (es.: e-mail personale, e-mail aziendale, rete intranet aziendale tramite password ...)
- In formato cartaceo

In ogni caso

- Obbligo di conservazione delle informazioni e della prova della trasmissione o della ricezione per 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro



In collaborazione con



UMANA



Contenuto dell'obbligo di informazione: A) i dati da indicare

- mantenimento in vigore degli obblighi informativi già previsti dal decreto n. 152/1997 (... ma attenzione alle insidie v. preavviso e retribuzione)
- significativo ampliamento dell'elenco delle informazioni che attualmente sono già fornite al lavoratore con ulteriori informazioni relative, in particolare, a:
 - A. Indicazione di eventuali codatori
 - B. diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista
 - C. diritto a conoscere i congedi retribuiti diversi dalle ferie;
 - D. se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro «in tutto o in gran parte» prevedibile: diritto di essere informato della programmazione dell'orario normale di lavoro, delle condizioni relative allo straordinario, delle condizioni per i cambiamenti di turno



Contenuto dell'obbligo di informazione:

A) i dati da indicare

- se il lavoro si svolge secondo modalità organizzative in gran parte o del tutto imprevedibili e, quindi, non è previsto un orario normale di lavoro programmato: diritto a conoscere la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo di ore retribuite garantite e la retribuzione per le ore aggiuntive, nonché le ore e i giorni in cui deve svolgere l'attività lavorativa e il periodo minimo di preavviso prima dell'inizio della prestazione lavorativa (nonché il termine entro il quale il datore di lavoro può «annullare l'incarico»)
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto
- gli istituti previdenziali e assicurativi che ricevono i contributi versati
- eventuali forme di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore

ATTENZIONE: Tali obblighi, « nei limiti della compatibilità » (?), incombono anche sul committente di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.



In collaborazione con



UMANA



B) Tempi e modalità per l'adempimento degli obblighi informativi (art. 4, commi 2, 3 e 4)

- Regola generale: consegna del contratto di lavoro o di copia della comunicazione telematica di assunzione al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e **prima dell'inizio dell'attività lavorativa**
- Possibilità di integrazione con successivo atto scritto da consegnare al lavoratore entro 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa
- Alcune informazioni «non essenziali»– quasi tutte relative alle novità introdotte– possono essere comunicate entro 30 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa



In collaborazione con



UMANA



Ulteriori obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 4, comma 1, lett. B)

- Introduce specifici obblighi informativi (di assai dubbia legittimità ...) per datori/committenti che utilizzino «*sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*», con la finalità di ridurre le «asimmetrie informative» e «responsabilizzare il datore/committente nell'utilizzo di sistemi di gestione algoritmica» per «coordinare, monitorare e gestire il rapporto di lavoro» (v. Relazione illustrativa su schema di D.Lgs.)
- Sono previste ulteriori e specifici diritti di informazione rispetto a quelli generali, non solo in capo al lavoratore «direttamente» ma anche in capo alla RSA/RSU o ai sindacati territoriali di categoria comparativamente più rappresentativi a livello nazionale (v. Relazione illustrativa)



In collaborazione con



UMANA



Obblighi informativi in caso di lavoro svolto all'estero (art. 4, lett. C)

- Comunicare ogni eventuale modifica delle informazioni già fornite ex art. 1
- Fornire ulteriori informazioni su durata prevista, trattamento retributivo, condizioni dell'eventuale rimpatrio, eventuali ulteriori prestazioni, in denaro o in natura, e «indirizzo sito internet istituzionale» dello Stato ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco

Quando?

- Prima della partenza
- In caso di distacco per prestazione transnazionale di servizi
- In ogni altro caso di invio «in missione» (*sic*) per una durata superiore a 4 settimane consecutive

Attenzione:

a) nell'articolo ci si riferisce sempre genericamente al «*lavoratore*» (...quindi non necessariamente dipendente ...)

b) Sono esclusi i lavoratori marittimi



In collaborazione con



UMANA



Modifiche del contratto post assunzione (Art. 4, lett. D)

- Confermato l'obbligo – già previsto dal D.Lgs. N. 152/1997- di notificare, per iscritto, «qualsiasi variazione» delle informazioni indicate dal decreto

ma **attenzione**

- **NON** c'è obbligo se le variazioni derivano «direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo»
- Sono anticipati i termini per adempiere a tale obbligo (non più entro un mese dall'adozione della modifica, ma entro il primo giorno di «decorrenza degli effetti della modifica»)



In collaborazione con



UMANA



Sanzioni (Art. 4, lett. E - art. 5)

- Sanzione amministrativa pecuniaria da **250** a **1500** euro per ogni lavoratore interessato ma

..... previa denuncia del lavoratore

- Equiparati mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi
- Sanzione specifica per la violazione dell'art. 1-bis (utilizzo di sistemi decisionali/di monitoraggio automatizzati)



In collaborazione con



UMANA



Modifiche a contratti di lavoro c.d. atipici (Art. 5)

In un'ottica di armonizzazione con il nuovo dettato normativo sono previste modifiche al contenuto del contratto di lavoro intermittente e del contratto di somministrazione (anche in questo caso comunicazioni «prima dell'invio in missione (...)»)



In collaborazione con



UMANA



Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro (CAPO III)

- 5 articoli che riconoscono una serie di diritti eterogenei e accomunati dallo scopo di favorire la stabilità del rapporto di lavoro e una maggiore prevedibilità delle condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa
- Sono rivolti a tutti i lavoratori, in particolare a quelli con posti di lavoro non standard



In collaborazione con



UMANA



Periodo di prova (art. 7)

I principi della direttiva :

- Evitare che il lavoratore – al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro o in fase di transizione verso una nuova posizione- sia sottoposto a una prolungata situazione di insicurezza ...

- ... e che quindi il periodo di prova sia di durata ragionevole

sono recepiti nel decreto, che fissa i seguenti principi:

- Durata massimo del periodo di prova non superiore a 6 mesi
- in caso di contratto a termine, riproporzionamento in base alla durata del contratto e alle mansioni (c.d. «doppia variabile») e eliminazione in caso di rinnovo per lo svolgimento delle stesse mansioni
- In caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedi maternità/paternità obbligatori, prolungamento per un periodo corrispondente alla durata dell'assenza

(principio già presente nella giurisprudenza nazionale, v. Cassazione n. 19043/2015)

NB: **NON** è invece stata recepita nel decreto la possibilità, contenuta nella direttiva, di prevedere periodi di prova di durata superiore a 6 mesi se questi sono «*giustificati dalla natura dell'impiego o sono nell'interesse del lavoratore*»



In collaborazione con



UMANA



Cumulo di impieghi: nuova disciplina specifica (Art. 8)

- Viene sancito il principio secondo cui un datore non può vietare ad un lavoratore –anche co.co.co- di avere un impiego parallelo al di fuori della programmazione concordata, salvo che ricorrano determinati motivi oggettivi ben definiti che consentono al datore di limitare o negare tale diritto al lavoratore («*restrizioni di incompatibilità*»), es.: il caso in cui l'ulteriore attività sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà o comporti violazione della normativa in materia di durata dei riposi)
- E' sempre fatto salvo il dovere di fedeltà ex art. 2105 c.c.



In collaborazione con



UMANA



Il nuovo concetto di «prevedibilità minima» del lavoro (art. 9)

- Riguarda le tipologie di rapporti di lavoro in cui l'organizzazione del lavoro del lavoratore «sia **interamente o in gran parte imprevedibile**» (stessi casi rientranti nell'art. 1, lett. P) ?)
- Stabilisce le condizioni al ricorrere delle quali è possibile l'imposizione al lavoratore dell'attività lavorativa
- Prevede il ristoro del mancato guadagno derivante dalla tardiva revoca di un incarico di lavoro

NB: «(..) tali disposizioni si sovrappongono alle vigenti disposizioni dei contratti collettivi (...) costituiscono un inutile e non richiesto aggravio burocratico per le imprese e non determinano alcun maggior grado di tutela per il lavoratore(..) i contenuti potrebbero essere trasposti nel nostro ordinamento attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva(..) (v. parere Commissioni parlamentari)



In collaborazione con



UMANA



Diritti di precedenza nella transizione a forme stabili di impiego (art. 10)

- Obiettivo: limitare la durata delle forme di lavoro «meno sicure», a favore di forme di lavoro «più stabili» e «più prevedibili» (= contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo pieno, v. Considerando n. 36 della Direttiva)

A tal fine:

- Riconoscimento del diritto del lavoratore di richiedere, se disponibile, un impiego con condizioni più stabili, sicure e prevedibili dopo un periodo di almeno 6 mesi di servizio (anche non continuativo, v. relazione al decreto)
- Obbligo del datore di fornire una risposta motivata entro 1 mese
- Riconoscimento della possibilità di reiterare la richiesta, dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla precedente (non è previsto un limite alle richieste)
- **ATTENZIONE:** in caso di reiterazione della richiesta le aziende fino a 50 dipendenti possono rispondere «in forma orale» (!)



In collaborazione con



UMANA



E infine diritti del lavoratore in caso di formazione obbligatoria(art. 11)

- se leggi e/o contratti obbligano il datore di lavoro a erogare una formazione specifica per lo svolgimento del lavoro per cui il lavoratore è impiegato....

Allora

- deve essere erogata gratuitamente (No addebito costi al lavoratore)
- **va considerata come orario di lavoro**
- ove possibile, va svolta durante l'orario di lavoro

N.B. : « (..) è importante garantire che tale formazione sia erogata con equità a tutti i lavoratori, compresi quelli in forme di lavoro non standard (..) (Considerando n. 37)



In collaborazione con



UMANA



Nuovi obblighi e misure di tutela (Capo IV, artt. da 12 a 15)

Il Capo IV disciplina le misure volte a tutelare i lavoratori nel caso di violazione dei diritti previsti dal decreto



In collaborazione con



UMANA



Meccanismi rapidi di risoluzione delle controversie (Art. 12)

In caso di violazione dei diritti riconosciuti dal decreto prevede la facoltà, alternativa al ricorso giudiziario/amministrativo, di:

- A. esperire il tentativo di conciliazione presso l'ITL
- B. ricorrere ai collegi di conciliazione e arbitrato
- C. rivolgersi agli organi di certificazione

N.B. Disattesa la richiesta del Parlamento di prevedere un termine perentorio (ad esempio di sei mesi) di scadenza per avviare le procedure, da calcolarsi dal presunto evento lesivo, nel rispetto del principio della certezza del diritto



In collaborazione con



UMANA



Protezione da ritorsioni o trattamenti sfavorevoli in caso di esercizio dei propri diritti (Art. 13)

- Prevista la sanzionabilità amministrativa da parte dell'INL a seguito di denuncia del lavoratore o del sindacato a ciò delegato dal medesimo
- Sanzione: ammenda da 5.000 a 10.000 euro



In collaborazione con



UMANA



Protezione contro licenziamento o recesso (Art. 14)

- Espresso divieto di licenziare o sottoporre a trattamenti pregiudizievoli (*Es.: lavoratore a chiamata che non riceva più lavoro*) quale conseguenza dell'esercizio dei diritti previsti dal decreto
- In caso di violazione:
 - A. il lavoratore potrà fare espressa richiesta dei motivi delle misure adottate, con obbligo per datore/committente di fornirli entro 7 giorni
 - B. Opera l'inversione dell'onere della prova (**N.B.:** a differenza di ciò che prevede la direttiva il lav. **non** deve presentare «prove fattuali» che possano qualificare l'atto come basato su intenti ritorsivi)



In collaborazione con



UMANA



...e per finire

- A chi si applicano le disposizioni del decreto ?
- Diritti del lavoratore già assunto alla data del 1 agosto
- Situazione di coloro che sono stati assunti tra il 2 e il 12 agosto
- E sanzione in caso di inadempimento del datore/committente



In collaborazione con



UMANA



Grazie a tutti per l'attenzione



In collaborazione con



UMANA

