



Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili
Osservazioni al Decreto legislativo di recepimento

1 agosto 2022



Sommario

Il documento si sofferma su alcune delle principali disposizioni del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 29 luglio 2022, n. 176, recante *“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”*, sviluppando delle considerazioni volte ad ottenere dei chiarimenti interpretativi in sede amministrativa, ai fini della corretta applicazione delle relative disposizioni.

Con riferimento al decreto legislativo in oggetto si formulano le seguenti considerazioni.

(1)

Con riferimento **all'art. 3 del Decreto** sulle “**Modalità di comunicazione delle informazioni**” si chiede di:

- confermare che ben si può assolvere agli obblighi previsti dal d. lgs. n. 152/1997, come modificato dal d.lgs. n. 104/2022, allegando alla tradizionale lettera di assunzione, contenente gli elementi del contratto prettamente individuali, un documento che contenga le altre informazioni introdotte dal d. lgs. n. 104/2022
- confermare la possibilità di comunicare le informazioni ex art. 4, comma 1, lett. a) di cui alle lett. l), m), r), e le altre previsioni dei CCNL riferite alle lett. o) e p), in tutto o in parte, tramite nota, inviata per posta elettronica dal datore di lavoro, che faccia chiaro rinvio alle relative disposizioni del contratto collettivo applicato, che il lavoratore, che ne ha ricevuto copia, confermerà di avere in suo possesso nella relativa risposta scritta;
- confermare, la possibilità, in via alternativa, di comunicare le informazioni ex art. 4, comma 1, lett. a), di cui alle lett. l), m), r), s) e le previsioni dei CCNL riferite alle lett. o) e p), in tutto o in parte, **tramite invio, su posta elettronica aziendale con ricevuta di conferma, di link all'intranet aziendale;**
- voler procedere, al contempo, ad una **tempestiva modifica del Modello per le comunicazioni obbligatorie** in maniera che lo stesso sia esaustivo della maggior parte delle informazioni da comunicare al lavoratore;
- voler procedere nel più breve tempo possibile a quanto previsto all'art. 4, comma 6, dello stesso d. lgs. n.104/2022.

(2)

Con riferimento **all'art. 4 del Decreto** che modifica il D.lgs. 152/97:

relativamente alla lett. a) dell'art. 1 che sostituisce l'art. 1 del D.lgs. 152/97

- all'art. 1, comma 1, lett. l), del D.lgs. 152/97 (*“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”*) si chiede di confermare che:
 - con il termine “**altri congedi retribuiti**” si fa riferimento ai congedi regolati da contratto collettivo aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge;
 - relativamente alle **ferie**, che è sufficiente indicare la spettanza annua.

- all'art. 1, comma 1, lett. n), D.lgs. 152/92 (*“l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento”*) si chiede di confermare che:
 - con tale formulazione si fa riferimento oltre alle componenti della retribuzione mensile anche alle **componenti periodiche** (13-esima, 14-esima, ecc.) **ma non quelle variabili;**
 - anche in relazione al dato letterale della norma, che l'obbligo non riguarda le misure di welfare o il c.d. *ticket restaurant*,
 - con riferimento alle modalità di pagamento, sia sufficiente indicare il mezzo con cui viene effettuato (ad esempio bonifico bancario) ed il giorno di effettuazione del pagamento.

- all'art. 1, comma 1, lett. o), D.lgs. 152/97 (*“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**”*), si chiede di confermare che:
 - con tale formulazione si fa riferimento alle quantità delle ore di prestazione lavorativa settimanale e giornaliera nonché l'articolazione sulla settimana; in particolare, si chiede di confermare che è sufficiente indicare l'orario medio annuo osservato ed i giorni lavorativi settimanali, senza dover entrare nel dettaglio dell'eventuale orario multiperiodale applicato (la cui articolazione

varia nel corso dell'anno, anche in relazione ai giorni di chiusura collettiva definiti ogni anno e perciò variabili);

- per le strutture operanti su turni (per definizione soggetti a variazione), l'informazione può essere fornita tramite rinvio alle turnazioni tempo per tempo vigenti nella struttura medesima, in analogia a quanto previsto per il personale part-time dall'art. 5 del D.lgs. 81/2015;
 - per “*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***” non rientra in tale ipotesi quella del cambio turno per eventi imprevedibili (es. cambio turno per sostituzione malattia o evento improvviso).
- all'art. 1, comma 1, lett. p), D.lgs. 152/97 (“*se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente **imprevedibili.***”) si chiede di confermare che:
- le organizzazioni con turni pianificati non rientrano in tale previsione.
- all'art. 1, comma 1, lett. r), D.lgs. 152/97 (“*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***”) si chiede di confermare che:
- con l'espressione riportata si intende riferirsi all'informazione dell'esistenza di forme di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa, ove sia prevista la facoltà di aderire a fondi o casse aziendali o settoriali, e che, nel caso, sia sufficiente indicare al lavoratore la possibilità dell'adesione su base volontaria, rinviando per ogni ulteriore informazione circa termini e modalità alla disciplina contrattuale.

(3)

Con riferimento **all'art. 4 del Decreto** che modifica il D.lgs. 152/97:

relativamente alla lett. b) del comma 1 che aggiunge l'art. 1 bis al D.lgs. 152/97

Con riferimento alla definizione dei “**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**” di cui all’**art. 4 del Decreto che introduce l’art. 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152**, si osserva quanto segue:

- l’art. 22, primo comma, del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) prevede, in via generale, che: “*L’interessato ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona*”.
- si chiede di confermare che la disciplina prevista dall’art. 1-bis del decreto vada considerata come un’attuazione dell’art. 22, comma 2, lett. b) del Regolamento (che prevede una sorta di “deroga” al principio generale, a favore delle disposizioni introdotte dai singoli Stati membri) e che, pertanto, si applica solo e soltanto nei casi dei trattamenti automatizzati nel senso individuato dal GDPR, ossia unicamente automatizzati;
- a sostegno di questa interpretazione evidenziamo che il comma 2, lettera e), dell’art. 1-bis del Decreto legislativo prevede espressamente che il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, tra l’altro, le informazioni sulle misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità. Con ciò confermando che il Decreto si riferisce soltanto a sistemi unicamente automatizzati ma, nel contempo, introduce quelle “*misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell’interessato*” richieste dal GDPR;
- si chiede, infine, di confermare che le informazioni in questione vadano comunicate solo a coloro che siano eventualmente interessati dall’utilizzo degli specifici sistemi automatizzati.

(4)

Con riferimento **all’art. 4 del Decreto** che modifica il D.lgs. 152/97:

relativamente alla lett. c) del comma 1 che sostituisce l'art. 2 del D.lgs. 152/97 “**Prestazioni di lavoro all'estero**”

- si chiede di confermare che la previsione in oggetto riguarda solo i distacchi nell'ambito di una “prestazione transnazionale di servizi” e che, pertanto, non si applica ai distacchi che avvengono al di fuori delle predette prestazioni di servizi;

di conseguenza, con riferimento alla lett. e) (“la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante”), si chiede di confermare che:

- la previsione trova applicazione solo nei casi di distacco interno all'Unione Europea con esclusione di quelli verso Stati terzi così come prevista dall'art. 7 della direttiva UE recepita;
 - si fa riferimento alla retribuzione minima di legge base annua (RAL tabellare) per posizione, ove prevista nel Paese di assegnazione;
 - se nel Paese di assegnazione non dovessero esistere retribuzioni minime di legge cui fare riferimento, si chiede di indicare il parametro da indicare.
- con riferimento alla lett. g) (“l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco”), si chiede di confermare che:
 - la previsione trova applicazione nei soli casi di distacco interno all'Unione Europea con esclusione di quelli verso Stati terzi così come prevista dall'art. 7 della Direttiva UE recepita.

(5)

Con riferimento **all'art. 4 del Decreto** che modifica il D.lgs. 152/97:

relativamente alla lett. d) del comma 1 che sostituisce l'art. 3 del D.lgs. 152/97 “**Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione**”,

- si chiede di confermare che gli oneri di informazione riguardano soltanto le variazioni rispetto all'informativa fornita all'atto dell'assunzione.

(6)

Con riferimento all'art. 7, commi 2 e. 3, del Decreto n. 194/2022

➤ si chiede di confermare:

a) che per determinare la “misura proporzionale” del patto di prova, rispetto alla durata del contratto, si prende a riferimento la durata massima “ordinaria” del contratto a termine, prevista dalla legge, ossia quella di 12 mesi;

b) che le ipotesi di “sopravvenienza di eventi”, indicate nel comma 3, sono tassative e che restano ferme eventuali differenti previsioni del CCNL.

(7)

Con riferimento all'art. 8 del Decreto n.194/2022 “**Cumulo di impieghi**”

- si chiede di confermare che si intendono escluse le limitazioni derivanti dal contratto collettivo, posto che la norma disciplina il diverso caso della limitazione eventualmente posta unilateralmente dal datore di lavoro (“il datore di lavoro non può vietare ...”);
- per la medesima ragione, si ritengono estranei alla norma i patti di esclusività convenuti su base individuale a fronte di specifico corrispettivo;

(8)

Con riferimento all'art. 11 del Decreto (“**Formazione obbligatoria**”)

- si chiede di specificare che eventuali iniziative di formazione unilateralmente poste in essere dal datore di lavoro non rientrano nella previsione di cui al comma 1 dell'articolo considerato (es. anticorruzione, codice etico, 231, ecc.).

(9)

Con riferimento all'art. 14 del Decreto "***Protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova***"

- si chiede di confermare che il meccanismo di inversione dell'onere della prova previsto dal comma terzo si inneschi solo ove il lavoratore deduca elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione che il licenziamento sia stato dovuto all'esercizio dei diritti di cui al decreto (secondo un meccanismo analogo a quello dell'art. 40 del Codice delle Pari Opportunità e della giurisprudenza in tema di motivo illecito determinante);

(10)

Si chiede di confermare che nel Decreto, ogniquale volta vi sia un riferimento alla "***organizzazione di lavoro imprevedibile***", siano esclusi tutti i casi in cui la prestazione del lavoratore è contenuta entro limiti di orario fissati nel contratto collettivo e individuale e che siano comunque esclusi i dirigenti, il personale direttivo delle aziende o le altre persone aventi potere di decisione autonomo in quanto oggetto di previsione speciale in base all'art. 17, Direttiva 93/104/CE e art. 17, comma quinto. D. Lgs. 66/2003.

(11)

Si chiede infine di chiarire l'esclusione dei componenti del Consiglio di Amministrazione da tali obblighi del Decreto anche se ai fini fiscali e contributivi sono considerati co.co.co.