



Tonucci & Partners

# MEMO

IL DECRETO ATTUATIVO  
DELLA DIRETTIVA TRASPARENZA





## Premessa

---

A seguito dell'approvazione in seno al Consiglio dei Ministri del testo definitivo dello Schema di decreto legislativo che recepisce la Direttiva UE 2019/1152 (c.d. Direttiva Trasparenza), è opportuno approfondire gli aspetti principali legati ai nuovi obblighi informativi posti a carico dei datori di lavoro.

Datori e committenti dovranno, infatti, adeguarsi da subito alle nuove disposizioni che troveranno applicazione ai rapporti di lavoro già instaurati alla data di entrata in vigore del decreto con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

## Informazioni sul rapporto di lavoro

---

Le lettere di assunzione si arricchiscono di informazioni sugli elementi e le condizioni del rapporto di lavoro che fino ad oggi non era obbligatorio inserire, potendo semplicemente fare riferimento tramite rinvio dinamico al contratto collettivo applicato.

L'art. 4 del decreto attuativo, riscrivendo la disposizione di cui all'art. 1, d.lgs. 152/1997, stabilisce che il datore dovrà comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

- L'identità delle parti, anche degli eventuali co-datori, la sede o il domicilio del datore
- Il luogo di lavoro, se fisso o predominante, oppure la possibilità per il lavoratore di essere occupato in luoghi diversi o di determinare il proprio luogo di lavoro (elemento essenziale nei contratti di co.co.co)
- L'inquadramento, il livello e la qualifica o in alternativa la descrizione delle prestazioni
- Data di inizio ed eventuale termine del rapporto
- La tipologia del rapporto di lavoro
- L'identità delle imprese utilizzatrici nel caso dei contratti di somministrazione
- Durata del periodo di prova (non superiore a 6 mesi o alla durata inferiore eventualmente prevista dai contratti collettivi)



- La formazione erogata dal datore
- Le ferie e gli altri congedi retribuiti (previsti dal CCNL di riferimento) o le modalità di determinazione e fruizione
- Il preavviso e le procedure da seguire per il licenziamento o le dimissioni
- La retribuzione iniziale (o il compenso), con la specifica indicazione delle componenti fisse, delle modalità e tempi per il pagamento (potendo essere escluse presuntivamente le prestazioni di Welfare aziendale)
- La programmazione dell'orario normale di lavoro, il lavoro straordinario e la variazione dei turni
- La variabilità della programmazione del lavoro, specificando in tal caso le ore minime retribuite garantite, la retribuzione per le ore ulteriori, le ore e i giorni di riferimento in cui si richiede la prestazione, il preavviso prima dell'inizio della prestazione e, ove previsto, il termine entro cui il datore può annullare l'incarico
- Il CCNL applicato e gli eventuali accordi aziendali
- Le forme di previdenza ed assistenza dovute dal datore
- Tutti gli aspetti connessi all'eventuale utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, specificati nel nuovo art. 1-bis del d.lgs. 152/1997



# Obblighi aggiuntivi in caso di utilizzo di sistemi decisionali automatizzati

---

Il decreto introduce ulteriori obblighi informativi - peraltro non presenti nella direttiva europea - che si aggiungono a quelli di contenuto analogo già previsti in materia di riservatezza e controlli a distanza ex art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

Il nuovo art. 1 bis del d.lgs. 152/1997 stabilisce che il datore di lavoro o il committente, pubblico o privato, debba comunicare al lavoratore l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati che forniscono dati relativi a:

- L'assunzione o il conferimento dell'incarico
- La gestione o la cessazione del rapporto di lavoro
- L'assegnazione di compiti o mansioni
- La sorveglianza
- La valutazione delle prestazioni
- L'adempimento delle obbligazioni contrattuali da parte dei lavoratori

Al datore è richiesto di fornire informazioni puntuali sugli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati, la finalità e il funzionamento degli stessi, i dati ed i parametri su cui si basano tali sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni e il responsabile del sistema di gestione della qualità.

La disposizione si riferisce con molta probabilità solo ai sistemi completamente automatizzati ed altamente sofisticati che effettuano decisioni relative alla gestione dei rapporti di lavoro sulla base di algoritmi.

Dal momento che il datore di lavoro è già tenuto a fornire un'informativa specifica attinente al trattamento dei dati ai sensi del GDPR e sui controlli a distanza, è possibile immaginare di semplificare le modalità di adempimento tramite un'informativa unica.

Le informazioni e i dati, nonché ogni loro eventuale variazione che modifichi lo svolgimento del rapporto di lavoro 24 ore prima che questa intervenga, devono essere



comunicati sia al lavoratore che alle RSA/RSU o alle Organizzazione Sindacali, in modo trasparente e in formato leggibile da dispositivo automatico.

Il datore o il committente sono inoltre tenuti a trasmettere entro 30 giorni le ulteriori informazioni concernenti gli obblighi suddetti eventualmente richieste dal lavoratore anche per il tramite delle associazioni sindacali.



## Informazioni sul lavoro all'estero

---

Il datore di lavoro che distacca in uno Stato Membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una **prestazione transnazionale di servizi**, deve fornire allo stesso per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro, nonché le seguenti ulteriori informazioni:

- Il Paese o i Paesi dove deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista
- La valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione
- Le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti gli incarichi svolti
- Le condizioni del rimpatrio, se previsto
- La retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile nello Stato membro ospitante
- Le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio
- Il sito web istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco

La disposizione non si applica ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, né ai lavoratori marittimi e della pesca.

Nella diversa ipotesi di invio in missione per un periodo superiore a quattro settimane consecutive dovranno essere fornite solo le prime quattro informazioni aggiuntive dell'elenco sopra indicato.



# Modalità e tempi di comunicazione delle informazioni

Il decreto non individua solo i contenuti delle informazioni obbligatorie da fornire al lavoratore, ma ne prescrive la conformità ai requisiti di **trasparenza, chiarezza, completezza ed accessibilità** delle stesse, consentendo l'utilizzo del formato **cartaceo o elettronico**.

Il datore potrà adempiere al nuovo obbligo di comunicazione mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'istituzione del rapporto e prima dell'inizio dell'attività lavorativa alternativamente:

- a) **Del contratto di lavoro;**
- b) **Di copia della comunicazione d'istituzione del rapporto ex art. 9-bis, d.lgs. 510/1996**

Le informazioni non fornite immediatamente potranno essere comunicate per iscritto entro **7 giorni** dall'inizio della prestazione lavorativa.

È previsto inoltre il termine di **un mese** per le informazioni relative a:

- Identità delle imprese utilizzatrici nella somministrazione
- Formazione erogata dal datore
- Congedi
- Preavviso e recesso dal rapporto di lavoro
- Contratti collettivi applicati
- Enti ed istituti di previdenza e assicurazione

Il Decreto non offre un'esemplificazione delle tipologie di documento nel quale devono essere contenute le informazioni, ma prevede anche l'utilizzo di formati elettronici. Si può pertanto ipotizzare di veicolare le suddette informazioni anche attraverso la rete aziendale intranet e in un documento separato rispetto alla lettera di assunzione.

A differenza di quanto espressamente previsto dalla direttiva UE 2019/1152, il decreto non prevede la possibilità per il datore di lavoro di adempiere all'obbligo di



comunicazione attraverso il rinvio al CCNL applicato al rapporto di lavoro, ovvero alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie.

Non è chiaro se tale omissione abbia lo scopo di escludere totalmente la possibilità del rinvio a fonti esterne al contratto di lavoro, considerando che lo stesso decreto prevede che il datore non sia tenuto a comunicare eventuali variazioni della disciplina che derivino dalla «modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo».

L'esclusione di qualsiasi rinvio pone alcuni problemi di coordinamento tra la disciplina del contratto individuale e le corrispondenti previsioni della contrattazione collettiva a scapito della chiarezza e della trasparenza delle condizioni di lavoro.

Senza contare che il datore di lavoro, per porsi al riparo dal rischio di contestazioni, potrebbe essere portato ad aggiornare il lavoratore per iscritto riguardo ad ogni modifica degli elementi del contratto intervenuta successivamente all'assunzione, anche nelle ipotesi in cui è esonerato dal decreto.

Salva l'ipotesi sopra considerata infatti, **ogni modifica degli elementi del contratto iniziale dovrà essere comunicata per iscritto** entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.

Gli obiettivi e il testo della Direttiva europea, suggeriscono un'interpretazione meno restrittiva, che permetta puntuali rinvii alle disposizioni del contratto collettivo, purché venga preservata la certezza della disciplina applicabile al contratto individuale.

Il datore di lavoro o il committente deve in ogni caso **conservare prova della trasmissione o ricezione** delle informazioni nei cinque anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro.

Le nuove informazioni dovranno quindi essere fornite necessariamente con i nuovi contratti di lavoro che verranno stipulati a partire dalla data di entrata in vigore del decreto. Per quanto riguarda invece **i rapporti già in essere**, il datore sarà tenuto a fornire, aggiornare o integrare le informazioni entro **60 giorni** dalla richiesta del lavoratore.





Particolarmente significativa è la previsione secondo cui l'informativa debba essere consegnata al lavoratore anche nel caso in cui il rapporto sia cessato prima della scadenza del termine di un mese dall'inizio della prestazione.



## Ambito di applicazione

---

Il I nuovi obblighi informativi si estendono alle seguenti tipologie contrattuali, a prescindere dalle dimensioni aziendali:

- Contratto di lavoro subordinato (compreso il lavoro agricolo), indeterminato, determinato, anche a tempo parziale;
- Contratto di lavoro somministrato;
- Lavoro intermittente;
- **Collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, comma 1, n.3 c.p.c.;**
- Collaborazioni coordinate e continuative le cui modalità di lavoro sono organizzate dal committente anche tramite piattaforme (ex art. 2, comma 1, D.lgs. 81/2015);
- Prestazioni di lavoro occasionale ex art. 54-bis d.l. 50/2017);
- Rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001 e quelli degli enti pubblici economici;
- Contratti dei lavoratori marittimi e della pesca (salva la disciplina speciale);
- Lavoratori domestici (fatta eccezione per le disposizioni che prevedono la transizione a forme di lavoro stabile e il diritto alla formazione).

Dall'ambito soggettivo di applicazione del decreto sono **esclusi**:

- i rapporti di lavoro effettivamente autonomo, riconducibili ai contratti di prestazione d'opera disciplinati dagli artt. 2222 e 2229 c.c.;
- i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa familiare;
- i rapporti di lavoro che abbiano una durata pari o inferiore a tre ore a settimana nell'arco di quattro settimane consecutive, eccetto quei rapporti per i quali non sia stata stabilita una quantità di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro;
- i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero (limitatamente agli specifici obblighi informativi previsti in caso di distacco all'estero);



- i rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165/2001 (cui non si applicano le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro previste al Capo III del decreto).

Per quanto riguarda le collaborazioni coordinate e continuative, sia autonome che organizzate dal committente, e i contratti di lavoro occasionale le disposizioni del decreto si applicano in quanto compatibili.

In questi casi le informazioni che il committente sarà tenuto a fornire non comprenderanno la qualifica del lavoratore, il periodo di prova e il diritto alla formazione.

Il decreto modifica anche i requisiti di forma del contratto di **lavoro intermittente** che dovrà contenere, in aggiunta agli elementi già previsti, indicazioni specifiche relative a:

- a) l'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite e della retribuzione dovuta per le ore aggiuntive, nonché la relativa indennità di disponibilità ove prevista;
- b) le modalità del preavviso di chiamata (ma sparisce il riferimento al preavviso minimo di un giorno);
- c) eventuali fasce orarie e giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa.



## Sanzioni per il mancato rispetto degli obblighi informativi

---

Il mancato, ritardato, incompleto o inesatto adempimento degli obblighi informativi potrà comportare l'irrogazione di pesanti sanzioni amministrative, previa denuncia del lavoratore all'Ispettorato Territoriale del Lavoro e accertamento ispettivo.

Per le infrazioni relative al contenuto e alle modalità di comunicazione degli obblighi informativi è prevista una sanzione da **250 a 1.500 euro** per ogni lavoratore interessato, ma sono previsti importi maggiori in caso di violazione degli obblighi relativi all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (che possono arrivare fino a 5000 euro se la violazione riguarda più di 10 lavoratori).



# Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

---

Relativamente al medesimo ambito soggettivo di applicazione il decreto detta alcune prescrizioni riguardanti le condizioni di lavoro configurate come veri e propri “**diritti minimi**”, superabili solo da disposizioni più favorevoli per il lavoratore contenute in disposizioni di legge o di contratto collettivo.

## I. Periodo di prova

Il periodo di prova (ove previsto) non può essere superiore a 6 mesi, fatta salva la durata inferiore stabilita nei contratti collettivi.

Si afferma inoltre il principio per cui, in caso di contratto a tempo determinato, il periodo deve essere proporzionato alla durata del contratto ed alle mansioni da svolgere.

In caso di rinnovo del contratto a termine, per lo svolgimento delle medesime mansioni, il rapporto non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

È previsto infine il **prolungamento del periodo di prova** in misura corrispondente alla durata dell'assenza in caso di eventi che determinano la sospensione della prestazione, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori.

## II. Cumulo di impieghi

Fermo restando l'obbligo di fedeltà del lavoratore ex art. 2105 c.c., il decreto vieta al datore di lavoro di impedire al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa al di fuori dell'orario contrattualmente stabilito, a meno che non ricorra una delle seguenti situazioni:

- a) qualora lo svolgimento dell'ulteriore attività lavorativa arrechi un pregiudizio per la salute e la sicurezza o interferisca con il rispetto della normativa in materia di riposi;
- b) vi sia la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- c) la diversa attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale (pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.).



La norma, che ha valore imperativo e di immediata applicazione anche relativamente alle collaborazioni coordinate continuative e a quelle etero-organizzate, va a incidere su quei contratti in essere che prevedono clausole di esclusiva.

### **III. Prevedibilità minima del lavoro**

Se l'orario di lavoro o la sua collocazione temporale non sono predeterminati, perché le caratteristiche del rapporto di lavoro non consentono un'organizzazione prevedibile (es. lavoro intermittente), non può essere imposto al lavoratore lo svolgimento di attività lavorativa, a meno che:

- a) il lavoro non si svolga all'interno della fascia oraria e giornaliera indicata nel contratto;
- b) il lavoratore sia informato con congruo preavviso dell'incarico o della prestazione da eseguire.

In caso di **revoca di un incarico o di una prestazione** precedentemente programmati senza il rispetto di un ragionevole preavviso, è dovuta al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, la cui misura non può essere in ogni caso inferiore al 50 per cento del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

### **IV. Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili**

Il lavoratore che abbia maturato un'anzianità lavorativa di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente (con riferimento alle collaborazioni), superato l'eventuale periodo di prova, può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro più stabile, sicura e prevedibile, se disponibile.

La disposizione stabilisce solo il diritto del lavoratore di presentare la richiesta per iscritto e di ottenere una **risposta scritta e motivata** da parte del datore o del committente entro un mese dalla richiesta. È stato espunto dallo schema del decreto il riferimento al "diritto di precedenza", che quindi deve ritenersi sussistere solo qualora sia previsto da una diversa disposizione legislativa più favorevole.



L'ambito di applicazione tende a coincidere con quello della somministrazione, del lavoro interinale e del contratto a termine. La norma fa salve, tuttavia, le disposizioni più favorevoli previste da disposizioni di legge speciale (ad es. le precedenzae previste a determinate condizioni per i titolari di rapporti di lavoro a termine).

#### **V. Formazione obbligatoria**

Nei casi in cui è prevista da disposizioni di legge o convenzionali l'erogazione di corsi di formazione da parte del datore tale formazione deve essere considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e svolgersi, ove possibile, durante lo stesso.

Il datore è in ogni caso tenuto agli obblighi di formazione previsti dal Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.

É importante osservare che, secondo le disposizioni transitorie del decreto attuativo, i diritti minimi non valgono solo per le nuove assunzioni, ma competono anche ai soggetti già alle dipendenze del datore di lavoro al momento dell'entrata in vigore del decreto, anche se il lavoratore non ha richiesto al datore di fornirgli le informazioni obbligatorie previste dal medesimo decreto.

A prescindere dagli obblighi informativi quindi sarà opportuno che il datore di lavoro verifichi la conformità dei contratti già stipulati rispetto alle prescrizioni del decreto attuativo per ridurre il rischio di contenziosi anche stragiudiziali.



## Tutele

---

In caso di violazione dei diritti previsti dal Decreto, i lavoratori possono sia ricorrere all'autorità giudiziaria, sia promuovere il tentativo di conciliazione davanti all'Ispettorato del Lavoro, ovvero proporre la controversia innanzi ad un collegio di conciliazione e arbitrato o, ancora rivolgersi alle camere arbitrali costituite dalle commissioni di certificazione.

Il lavoratore che abbia promosso un procedimento per il rispetto dei diritti previsti dal Decreto può rivolgersi all'INL o ricorrere agli ordinari mezzi di tutela giudiziaria nel caso in cui lamenti di aver subito consequenziali comportamenti ritorsivi o sfavorevoli da parte del datore.

In tal caso l'INL, salvo che il fatto costituisca reato, applica la sanzione amministrativa dell'ammenda da un minimo di 250 ad un massimo di 1.500 euro, ferma restando ogni conseguenza prevista dalla legge per l'invalidità dell'atto.

Nell'ambito dei procedimenti promossi dal lavoratore contro i licenziamenti o i comportamenti ritorsivi, all'onere del datore di fornire la prova dei motivi di licenziamento si aggiunge quello di dover fornire la prova negativa di non aver adottato un meccanismo discriminatorio conseguente all'esercizio da parte del lavoratore dei diritti previsti dal Decreto.





## Osservazioni conclusive

---

Il Decreto che recepisce la Direttiva Trasparenza è stato approvato dal Consiglio dei Ministri senza apportare significative modifiche al testo originario.

Permangono quindi i dubbi e le incertezze interpretative che erano già state messe in evidenza sia dagli operatori del diritto che dalle imprese.

Queste ultime difficilmente potranno adeguarsi in tempi rapidi se non seguiranno, auspicabilmente prima dell'entrata in vigore del decreto, interventi chiarificatori da parte dei Ministeri, come per altro previsto nel decreto stesso.

Nel frattempo, le imprese non potranno che affidarsi ai professionisti del settore giuslavoristico.



## Because we care.

### ITALIA

#### Roma

Via Principessa Clotilde, 7  
00196 (RM)  
T +39 06 36227.1  
F +39 06 3235161  
mail@tonucci.com

#### Milano

Via Gonzaga, 5  
20123 (MI)  
T +39 0285919.1  
F +39 02860468  
milano@tonucci.com

#### Padova

Via Trieste, 31/A  
35121 (PD)  
T +39 049 658655  
F +39 049 8787993  
padova@tonucci.com

#### Prato

Via Giuseppe Valentini, 8/A  
59100 (PO)  
T +39 0574 29269  
F +39 0574 604045  
prato@tonucci.com

#### Trieste

Via Del Coroneo, 33  
34133 (TS)  
T +39 040 366419  
F +39 040 0640348  
trieste@tonucci.com

#### Foggia

Via Vincenzo Lanza, 14  
71121 (FG)  
T +39 0881 707825  
F +39 0881 567974  
foggia@tonucci.com

### ALBANIA

#### Tirana

Torre Drin - Rruga Abdi Toptani  
1001 (TR)  
T +355 (0) 4 2250711/2  
F +355 (0) 4 2250713  
tirana@tonucci.com

### ROMANIA

#### Bucharest

Clădirea Domus II  
Str. Știrbei Vodă nr. 114-116  
Etaj 2, Sector 1  
010119 București  
T +40 31 4254030/1/2  
F +40 31 4254033  
bucharest@tonucci.com