



STUDIO
MARINO

Chiedilo alla Consulente del Lavoro

Webinar 29 Settembre - Laura Quassolo



**FOCUS su:
Decreto Trasparenza nei
rapporti di lavoro**



Settembre 2022

Speciale Decreto Trasparenza

1. Normativa ed Ambito di Applicazione
2. La comunicazione
3. Le informazioni
4. Condizioni Minime
5. Particolari tipologie contrattuali
6. Prestazioni all'estero
7. Sistemi di decisione e di monitoraggio automatizzati
8. Regime Sanzionatorio e diffida



Settembre 2022

Speciale Decreto Trasparenza



1. Normativa ed Ambito di Applicazione
2. La comunicazione
3. Le informazioni
4. Condizioni Minime
5. Particolari tipologie contrattuali
6. Prestazioni all'estero
7. Sistemi di decisione e di monitoraggio automatizzati
8. Regime Sanzionatorio e diffida



Decreto trasparenza

Normativa ed Ambito di applicazione

La norma



- Sulla Gazzetta Ufficiale n.176 del 29/07/2022 è stato pubblicato il Dlgs 104/2022, relativo alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.
- L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare 4/2022 ha fornito le prime indicazioni operative
- Il Ministero del Lavoro con la Circolare 19/2022 ha fornito ulteriori indicazioni operative



Decorrenza: 13/08/2022

Decreto trasparenza

Normativa ed Ambito di applicazione

Destinatari

- Soggetti assunti dal 13 agosto 2022 → max entro 30 gg dall'assunzione
- Soggetti assunti prima del 13 agosto 2022 → il datore di lavoro deve integrare entro 60gg (se il lavoratore ne fa richiesta)



Contratti di Lavoro interessati

Le nuove regole dovranno essere applicate:

- Ad ogni tipologia di **rapporto di lavoro subordinato** (a tempo indeterminato, determinato, apprendistato, intermittente, part time) ;
- Ai rapporti di **Collaborazione Coordinata e Continuativa**;
- **Contratti di prestazione occasionali**;
- Rapporto di **lavoro domestico**;
- Rapporti di **lavoro somministrato**

Decreto trasparenza

Normativa ed Ambito di applicazione

Esclusioni

Le nuove regole **NON dovranno essere applicate:**

- Ai rapporti di **lavoro autonomo** (d'opera, professionale ed in ambito sportivo)
- Rapporti di lavoro caratterizzati da un **tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore ad una media di tre ore** a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. È considerata nella media delle tre ore di tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa o uno stesso gruppo di imprese. Ai fini dell'esclusione, **i requisiti della predeterminatezza ed effettività, devono entrambi concorrere.**
- Ai rapporti di **agenzia e rappresentanza commerciale**
- Le collaborazioni prestate dai **familiari** (coniuge, parenti e affini non oltre il terzo grado conviventi) del titolare dell'impresa del medesimo, che siano con lui conviventi;

Settembre 2022

Speciale Decreto Trasparenza

1. Normativa ed Ambito di Applicazione
2. La comunicazione
3. Le informazioni
4. Condizioni Minime
5. Particolari tipologie contrattuali
6. Prestazioni all'estero
7. Sistemi di decisione e di monitoraggio automatizzati
8. Regime Sanzionatorio e diffida



Decreto trasparenza

La comunicazione

Quali documenti per dare al lavoratore le informazioni definite nel Decreto Trasparenza?

1. Lettera di assunzione
2. Eventuale Informativa (da allegare alla lettera di assunzione)
3. CCNL vigente e Accordi di secondo Livello (in alternativa devono essere messi a disposizione sulla intranet aziendale/in cartelle condivise)

Decreto trasparenza

La comunicazione

Informazione	Lettera di assunzione	Informativa
Identità delle parti (datore e lavoratore)	x	
CCNL Applicato	x	
Organizzazione Sindacali firmatarie		x
Contrattazione di Secondo Livello	x	x
Luogo di Lavoro	x	
Sede o domicilio del datore di lavoro	x	
Inquadramento (qualifica/Livello/Mansione)	x	
Data Inizio del Rapporto di Lavoro	x	
Tipologia del Rapporto di Lavoro	x	
Periodo di Prova	x	
Retribuzione	x	
Programmazione dell'Orario di Lavoro	x	
Lavoro Straordinario		x
Lavoro Supplementare		x
Organizzazione del Lavoro caratterizzato da modalità in gran parte/interamente imprevedibili	x	
Utilizzo sistemi decisionali automatizzati	x	x
Formazione Aziendale Obbligatoria		x
Ferie		x
Congedi Retribuiti		x
Procedura e termini del preavviso per recesso del Datore di lavoro /del lavoratore		x
Enti ed istituti previdenziali ed assistenziali che ricevono contributi dal Datore di lavoro		x
Cumulo di Impieghi		x

Decreto trasparenza

La comunicazione

Il datore di lavoro comunica in **modo chiaro e trasparente** le informazioni in **formato cartaceo o elettronico**.



Esempi:

- *E-mail personale comunicata dal lavoratore;*
- *E-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro;*
- *Messa a disposizione sulla intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna psw personale al lavoratore*

Il datore di lavoro dovrà specificare che le **medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore** ed il datore di lavoro ne **conserva prova della trasmissione o della ricezione** per la durata di **5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro**.

Decreto trasparenza

La comunicazione



Circolare 4/2022 INL


«Fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, **il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1** (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), la relativa **disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali** qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.»

Circolare 19/2022 MdL

«La ratio della riforma è, quindi, quella di ampliare e rafforzare gli obblighi informativi, ma tale operazione di ampliamento e di rafforzamento deve essere calata nella concretezza del rapporto di lavoro. Con ciò si vuole segnalare che **l'obbligo informativo non è assolto con l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa**, bensì attraverso la **comunicazione di come tali istituti, nel concreto, si atteggiano**, nei limiti consentiti dalla legge, nel rapporto tra le parti, anche attraverso il richiamo della contrattazione collettiva applicabile al contratto di lavoro.»

Settembre 2022

Speciale Decreto Trasparenza

1. Normativa ed Ambito di Applicazione
2. La comunicazione
-  3. Le informazioni
4. Condizioni Minime
5. Particolari tipologie contrattuali
6. Prestazioni all'estero
7. Sistemi di decisione e di monitoraggio automatizzati
8. Regime Sanzionatorio e diffida



Decreto trasparenza

Oggetto dell'informativa

Informazioni già presenti nelle lettere di assunzione:



- *Identità delle parti;*
- *Luogo di Lavoro;*
- *Sede del Datore di Lavoro*
- *Inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore*
- *La data di inizio del rapporto di lavoro*
- *Tipologia del rapporto di lavoro (es: a Chiamata, a tempo determinato) precisando, nel caso di rapporto a termine la data di conclusione dello stesso;*
- *Nel caso di Lavoratori tramite Agenzia di Somministrazione, l'identità dell'impresa utilizzatrice;*
- *Durata e Condizioni del periodo di prova;*
- *Importo iniziale della Retribuzione e dei relativi elementi costitutivi*

Decreto trasparenza

Oggetto dell'informativa

Oggetto	<u>Integrazioni</u> previste rispetto alla normativa attuale (non si può fare riferimento al CCNL)	Termine
Identità delle parti	Indicare anche eventuali Co-Datori di Lavoro	Contestuale all'assunzione
Retribuzione*	Indicazione del periodo e delle modalità di pagamento	Contestuale all'assunzione
Luogo di Lavoro	Indicazione della possibilità di libera determinazione del luogo di lavoro da parte del lavoratore (Smart working)	Contestuale all'assunzione
Parti sindacali	Indicazione delle parti sindacali che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo applicato	Contestuale all'assunzione
Enti previdenziali ed assicurativi*	Indicazione di enti ed istituti cui il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi a favore dei lavoratori	Contestuale all'assunzione

[*punto integrato dalla Circolare n° 19 del 20/09/2022](#)

Decreto trasparenza

Oggetto dell'informativa

Oggetto	Integrazioni previste rispetto alla normativa attuale (non si può fare riferimento al CCNL)	Termine
Orario di Lavoro* (programmazione normale dell'orario di lavoro)	Indicazione dell'orario normale di lavoro (collocazione) e le eventuali condizioni (economiche e normative) relative allo straordinario. Indicazione delle condizioni di cambiamenti di turno (normative ed economiche)	7 gg dall'assunzione
Orario di Lavoro* (modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili)	Variabilità della programmazione dell'orario di lavoro, ammontare minimo di ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; Ore ed i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; Periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e ove ciò sia consentito, il termine del datore di lavoro per annullare l'incarico.	7 gg dall'assunzione
Ferie e Congedi*	Indicazione puntuale della durata di congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (o modalità di determinazione fruizione degli stessi)	30 gg dall'assunzione
Termini di preavviso in caso di recesso	Indicazione della procedura e dei termini di preavviso in caso di recesso delle parti	30 gg dall'assunzione
Formazione*	Indicazione del diritto a ricevere la formazione (se prevista)	30 gg dall'assunzione

*punto integrato dalla Circolare n° 19 del 20/09/2022

Decreto trasparenza

Oggetto dell'informativa: variazioni

In caso di **variazione degli elementi del Contratto dopo l'assunzione**, che non deriva direttamente dalla modifica delle disposizioni legislative o regolamentari ovvero dalle Clausole del Contratto Collettivo, va data comunicazione al lavoratore, per iscritto, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.

Decreto trasparenza

Oggetto dell'informativa: *Ferie e Congedi retribuiti*

«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»

Le ferie e i congedi retribuiti cui si fa riferimento sono ovviamente quelli previsti dalla legge e dai contratti collettivi, ma è evidente che l'attenzione dell'obbligo informativo si concentra sulla concretezza del rapporto e, su questo piano, oltre ai generali ed essenziali richiami alla disciplina legale applicabile, da formularsi con **chiarezza e semplicità**, occorre fornire al lavoratore le **indicazioni della disciplina contenuta nel contratto collettivo soggettivamente applicabile** al rapporto.

Elementi da considerare per circoscrivere l'obbligo:

- **Retribuzione**: occorre indicare i congedi per cui è prevista una retribuzione (non quelli NON retribuiti)
- **Congedo**: devono essere elencati solo quelli definiti come «Congedo» dal legislatore.



Obbligo di indicare:

- Ferie;
- Congedi retribuiti (es: congedi di maternità e paternità, congedo parentale e congedo straordinario per assistenza a persone disabili) di cui al D.Lgs 151/2001
- Congedo per cure degli invalidi (art. 7 D.Lgs 119/2011)
- Congedo per Donne vittime di Violenza di Genere (art. 24 del D.Lgs 80/2015)
- Altri congedi retribuiti previsti dal CCNL.

Decreto trasparenza

Oggetto dell'informativa: Retribuzione

«l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento»

Occorre quindi indicare tutte quelle **componenti della retribuzione** di cui sia **oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione**, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo.

Elementi Variabili (es: premio di risultato)



il datore di lavoro non potrà indicare l'importo degli elementi variabili della retribuzione (ad esempio, il premio di risultato), pur essendo tenuto ad indicare al lavoratore – ciò sulla scorta di quanto previsto da specifiche previsioni di contratto collettivo soggettivamente applicabili al rapporto – in base a quali **criteri tali elementi variabili saranno riconosciuti e corrisposti**

Welfare aziendale e Buoni pasto:

Da indicare solo se previsti dalla Contrattazione collettiva o dalle prassi aziendali.

Decreto trasparenza

Oggetto dell'informativa: *Orario di Lavoro programmato*

«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».



Le informazioni debbano riguardare, più che la generale disciplina legale, **soprattutto i riferimenti al contratto collettivo nazionale e agli eventuali accordi aziendali che regolano il tema dell'orario nel luogo di lavoro.**

Nello specifico, le informazioni devono essere incentrate sulla **concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente**, sulle **condizioni dei cambiamenti di turno**, sulle **modalità e sui limiti di espletamento del lavoro straordinario e sulla relativa retribuzione.**


Attenzione!

Rientrano in tale ipotesi:

- Il lavoro su turni;
- Il lavoro multi-periodale;
- Il lavoro discontinuo (s: portieri, custodi, fattorini, guardiani, ecc)

Settembre 2022

Speciale Decreto Trasparenza

1. Normativa ed Ambito di Applicazione
2. La comunicazione
3. Le informazioni
-  4. Condizioni Minime
5. Particolari tipologie contrattuali
6. Prestazioni all'estero
7. Sistemi di decisione e di monitoraggio automatizzati
8. Regime Sanzionatorio e diffida



Decreto trasparenza

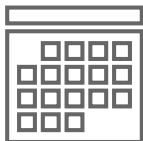
Oggetto dell'informativa: *Periodo di Prova*

Durata Massima

L'articolo 7 fissa la durata massima del periodo di prova a **sei mesi**, termine che **può essere ridotto dai contratti collettivi**, come definiti dall'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015.

Prolungamento

Il periodo di prova è **prolungato** in misura corrispondente alla durata dell'assenza per la sopravvenienza di **eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori**.



Circolare 19/2022

«L'indicazione di tali assenze, coerentemente con quanto previsto nella direttiva e come si evince dal tenore letterale della disposizione, non ha carattere tassativo e dunque **rientrano nel campo di applicazione tutti gli altri casi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva**, fra cui anche i congedi e i permessi di cui alla legge n. 104/1992»

Decreto trasparenza

Oggetto dell'informativa: *Periodo di Prova*

Contratto a tempo determinato

il periodo di prova è fissato **proporzionalmente alla durata massima del contratto**, entro i limiti previsti ex lege, e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. Inoltre, in caso **di rinnovo del contratto** per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro **non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova**.

Il legislatore **non ha fornito un criterio per il riproporzionamento del periodo di prova** nei contratti a tempo determinato, conseguentemente occorre individuare una possibile modalità di calcolo, in particolare:

- Nessun problema se tale riproporzionamento è già stato individuato nella contrattazione collettiva;
- Negli altri casi, in attesa che la contrattazione collettiva colmi la lacuna, si può ipotizzare un metodo di calcolo
- Per dare più valore al metodo individuato è suggeribile inserirlo almeno in un accordo collettivo aziendale.

Esempio di ri-proporzionamento:

Ipotizzo un dodicesimo del periodo di prova definito per il tempo indeterminato e lo moltiplico per il n° di mesi di durata del contratto a tempo determinato.

Assunzione Impiegato 5° Livello CCNL Commercio

Durata del contratto: 6 mesi

Periodo di Prova per un contratto a tempo indeterminato: 60 giorni

*Periodo di prova per il tempo determinato di 6 mesi: $60\text{giorni}/12*6=30\text{giorni}$*

Decreto trasparenza

Oggetto dell'informativa: Cumulo di impieghi

Il datore di lavoro **non può impedire** al **lavoratore** (o al **Collaboratore Coordinato e Continuativo**) di svolgere in parallelo un altro rapporto di lavoro, se quest'ultimo ha luogo in orario **al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata** o di riservargli - per tale motivo - un trattamento meno favorevole.

Eccezioni a tale divieto.

Tale divieto viene meno qualora:

- a) Vi sia un «Pregiudizio per la salute e sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi»;
- b) Sia necessario di «garantire l'integrità del servizio pubblico»;
- c) «la diversa e ulteriore attività sia in conflitto di interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 del codice civile».

La sussistenza di tali condizioni, che hanno carattere tassativo, deve essere **verificata in modo oggettivo**: le stesse devono, quindi, essere concretamente **sussistenti e dimostrabili** e non rimesse a mere valutazioni soggettive del datore di lavoro.

Il **«conflitto di interessi»**, anche alla luce degli orientamenti maturati in materia di anticorruzione, può ritenersi che ricorra quando l'ulteriore attività lavorativa, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 cod. civ., comporti, anche **potenzialmente, interessi in contrasto con quelli del datore di lavoro**.

In ossequio ai principi generali di buona fede e correttezza, si può infine ritenere che **spetti al lavoratore informare il datore** di lavoro qualora ricorrano talune delle condizioni ostative al cumulo di impieghi.

Decreto trasparenza

Oggetto dell'informativa: Prevedibilità minima del lavoro

Nel caso di **contratti in cui la durata dell'orario di lavoro e la sua collocazione temporale non sono predeterminati.**

il datore di lavoro o il committente (esclusivamente nell'ambito di contratti di co.co.co. ed etero-organizzati) può **imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa solo se:**

- a) il lavoro si svolge entro ore e giorni di riferimento predeterminati;
- b) il lavoratore è informato dal suo datore di lavoro o committente sull'incarico da eseguire con il ragionevole periodo di preavviso di cui al nuovo articolo 1, comma 1, lettera p) 3), del d.lgs. n. 152/1997 (Tale periodo può variare in funzione delle esigenze del settore interessato, ferma restando la necessità di garantire in ogni caso l'adeguata protezione dei lavoratori).

Decreto trasparenza

Oggetto dell'informativa: Trasformazione del contratto a forme più stabili

Trasformazione del contratto a forme più stabili

Al lavoratore che ha maturato **almeno 6 mesi di anzianità lavorativa** presso lo stesso datore di lavoro, viene riconosciuta la possibilità di chiedere che gli venga riconosciuta una **forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili**, se disponibile (es: da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato).

Se al lavoratore non viene data risposta, dopo 6 mesi può inoltrare una nuova richiesta.

Per esercitare tale diritto, il lavoratore deve **manifestare per iscritto la propria volontà al datore di lavoro** o committente entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Entro un mese dalla richiesta del lavoratore, il datore di lavoro (o il committente) forniscono la risposta per iscritto.

Questa disposizione non trova applicazione per i dipendenti della P.A., i lavoratori marittimi, della pesca e domestici.

Diritto di precedenza per il contratto a termine

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi può far valere il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato eseguite dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni svolte (art. 24). I periodi di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo per maternità devono computarsi per la maturazione del diritto di precedenza. Le medesime lavoratrici avranno diritto di precedenza anche nelle assunzioni a termine per le stesse mansioni che avvengano nei 12 mesi successivi alla conclusione del loro contratto. Anche il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Decreto trasparenza

Oggetto dell'informativa: *Formazione Obbligatoria*

Si prevede che nel caso in cui il datore di lavoro sia tenuto, per legge o per contratto collettivo, ad **erogare la formazione**, questa:


- debba essere **considerata come orario di lavoro**;
- vada garantita **gratuitamente a tutti i lavoratori**;
- venga svolta, ove possibile, **durante l'orario lavorativo**.

Quanto detto non vale per la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, a meno che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla per legge o contratto collettivo.

Resta salva la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Dlgs 81/2008).

Settembre 2022

Speciale Decreto Trasparenza

1. Normativa ed Ambito di Applicazione
2. La comunicazione
3. Le informazioni
4. Condizioni Minime
-  5. Particolari tipologie contrattuali
6. Prestazioni all'estero
7. Sistemi di decisione e di monitoraggio automatizzati
8. Regime Sanzionatorio e diffida



Decreto trasparenza

Particolari Tipologie Contrattuali

Contratto di Lavoro Intermittente

Oltre alle informazioni previste per la generalità dei rapporti di lavoro, occorre indicare:

- La natura variabile della programmazione di lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipula del contratto;
- Il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
- Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'ammontare di eventuali ore garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità (ove prevista)
- Forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione di lavoro ed il relativo preavviso* di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- I tempi e le modalità di pagamento della prestazione
- Le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto
- Eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere l'attività lavorativa

*È STATO ABOLITO IL TERMINE MINIMO DI UN GIORNO LAVORATIVO DI PREAVVISO.

Decreto trasparenza

Particolari Tipologie Contrattuali

Collaborazioni

Gli obblighi informativi si applicano anche ai committenti di collaborazioni coordinate e continuative, anche etero-organizzate, nonché di contratti di prestazione occasionale **nei limiti della compatibilità**. La “compatibilità” va accertata caso per caso e cioè in relazione alla tipologia di prestazione effettivamente richiesta.

Sono **certamente compatibili** con le attività di **collaborazione coordinata e continuativa** e, a maggior ragione, con le attività di collaborazione etero-organizzate quantomeno le informazioni dettate dalle lett. da a) ad f) del nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997.

Le informazioni quindi da fornire obbligatoriamente sono:

- a) *l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;*
- 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 datore di lavoro;*
- d) *l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;*
- e) *la data di inizio del rapporto di lavoro;*
- f) *la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;*

Decreto trasparenza

Particolari Tipologie Contrattuali

Lavoro Occasionale (Voucher INPS)

Con riguardo ai contratti di prestazione occasionale si dovrà fare riferimento alle informazioni contenute alle lett. da a) ad e) del comma 17 dell'art. 54-bis che devono essere trasmesse in formato elettronico o in forma cartacea al lavoratore prima dell'inizio della prestazione.

Le informazioni quindi da fornire obbligatoriamente sono:

- a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore;*
- b) il luogo di svolgimento della prestazione;*
- c) l'oggetto della prestazione;*
- d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni;*
- e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo.*

Settembre 2022

Speciale Decreto Trasparenza

1. Normativa ed Ambito di Applicazione
2. La comunicazione
3. Le informazioni
4. Condizioni Minime
5. Particolari tipologie contrattuali
6. Prestazioni all'estero
7. Sistemi di decisione e di monitoraggio automatizzati
8. Regime Sanzionatorio e diffida



Decreto trasparenza

Prestazioni all'estero (art.4 sostituisce art. 2 del D.lgs. 152/1997)


Il datore di lavoro che distacca in uno Stato UE o extra UE un lavoratore nell'ambito di una prestazione transazionale di servizi, è tenuto a **fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro** nonché le seguenti informazioni:

- il paese o i paesi in cui 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 agli incarichi svolti; •ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
- la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- L'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

Al di fuori dei casi di distacco, al lavoratore che è inviato in **missione in un altro Stato membro** o in un paese terzo per un **periodo superiore a quattro settimane consecutive**, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a) , b) , c) e d).

Settembre 2022

Speciale Decreto Trasparenza

1. Normativa ed Ambito di Applicazione
2. La comunicazione
3. Le informazioni
4. Condizioni Minime
5. Particolari tipologie contrattuali
6. Prestazioni all'estero
-  7. Sistemi di decisione e di monitoraggio automatizzati
8. Regime Sanzionatorio e diffida



Decreto trasparenza

Sistemi di Monitoraggio Automatizzati

Cosa sono:

Circolare 19/2022: Per sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati si intendono quegli strumenti che, attraverso **l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi** effettuata tramite algoritmo, intelligenza artificiale, etc, siano in grado di generare **decisioni automatizzate** .

Non lo sono i sistemi di rilevazione presenze.

L'INL ribadisce che tali sistemi sono quelli volti 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”

Circolare 19/2022

Il decreto legislativo richiede che il datore di lavoro proceda all'informativa **quando la disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, siano interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati.**

Decreto trasparenza

Sistemi di Monitoraggio Automatizzati

Per ogni sistema di monitoraggio automatizzato dovrà essere comunicato:

- Gli aspetti del rapporto di lavoro su cui incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati;
- Gli scopi e le finalità del sistema automatizzato;
- La logica e il funzionamento dei sistemi automatizzati;
- Le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi automatizzati;
- Le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; - Il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.



Ai lavoratori, in modo:

- Trasparente;
- In formato Strutturato;
- Di uso comune;
- Leggibile da un dispositivo automatico.



Alle **RSA/RSU** oppure alle Rappresentanze territoriali Sindacali.

Decreto trasparenza

Sistemi di Monitoraggio Automatizzati

Ad esempio, l'obbligo dell'informativa sussiste nelle seguenti ipotesi:

- 1. assunzione o conferimento dell'incarico tramite l'utilizzo di chatbots durante il colloquio, la profilazione automatizzata dei candidati, lo screening dei curricula, l'utilizzo di software per il riconoscimento emotivo e test psicoattitudinali, ecc.;*
- 2. gestione o cessazione del rapporto di lavoro con assegnazione o revoca automatizzata di compiti, mansioni o turni, definizione dell'orario di lavoro, analisi di produttività, determinazione della retribuzione, promozioni, etc., attraverso analisi statistiche, strumenti di data analytics o machine learning, rete neurali, deep-learning, ecc.*

Settembre 2022 Speciale Decreto Trasparenza

1. Normativa ed Ambito di Applicazione
2. La comunicazione
3. Le informazioni
4. Condizioni Minime
5. Particolari tipologie contrattuali
6. Prestazioni all'estero
7. Sistemi di decisione e di monitoraggio automatizzati
8. Regime Sanzionatorio e diffida



Decreto trasparenza

Regime sanzionatorio

Violazione articoli 1, 2, 3 e 5 comma 2 D.Lgs. 152/1997	Mancato, ritardato, incompleto o inesatto obbligo informativo	SA da 250 a 1.500 euro per lavoratore
Violazione articolo 1 bis D.Lgs. 152/1997	Mancato, ritardato, incompleto o inesatto obbligo informativo nei rapporto soggetti a monitoraggio automatizzato (*)	SA da 100 a 750 euro per lavoratore; SA da 400 a 1.500 euro se la violazione si riferisce a piu' di cinque lavoratori SA da 1.000 a 5.000 euro se la violazione si riferisce a piu' di dieci lavoratori.
	Mancata comunicazione alle Rsa o Rsu oppure alle sedi territoriali delle OO.SS. più rappresentative	SA da 400 a 1.500 euro per ogni mese di omissione

(*) Restano ferme le sanzioni previste per violazioni agli obblighi sulla privacy
Tutte le sanzioni sono soggette a diffida (INL nota 10 agosto 2022) e pertanto il datore di lavoro può sanare il proprio inadempimento entro 45 giorni (30 per sanare + 15 per il pagamento ridotto pari alla sanzione minima) dalla notifica del verbale ispettivo.

Novità Settembre 2022



Novità Settembre 2022

1. Smart Working
2. Sgravio Post Maternità
3. 150€ - Novembre 2022
4. Innalzamento limite annuale Fringe Benefit
5. Innalzamento Esonero Dipendenti al 2%
6. Nuovi Congedi Parentali

In attesa di chiarimenti da parte del Ministero, dell'INPS e dell'Agenzia delle Entrate, gli argomenti trattati in questa sezione verranno **ripresi ed approfonditi nel Webinar di Ottobre 2022**



Decreto trasparenza

Smart Working

La conversione in Legge del Decreto Aiuti Bis, ha prorogato, fino al 31/12/2022 la possibilità, per i datori di lavoro privati, di utilizzare la modalità di Lavoro Agile, anche **senza Accordo fra Datore di lavoro e lavoratore.**

Si attendono chiarimenti relativi al **canale da utilizzare** per la comunicazione semplificata dello Smart Working; in altre parole dovranno indicare se utilizzare il vecchio canale per la comunicazione dello Smart Working semplificato oppure se utilizzare il nuovo canale predisposto per le comunicazioni effettuate dal 01/09/2022.

Viene reintrodotta fino al 31/12/2022, il **diritto al lavoro agile:**

- Per i lavoratori fragili (eventualmente con l'assegnazione di una mansione differente)
- Per i genitori con figli under 14 (a patto che l'altro genitore lavori e che non sia interessato da sospensioni/cessazioni dell'attività lavorativa e che la modalità agile sia compatibile con la prestazione lavorativa.

Decreto trasparenza

Esonero Lavoratrici Madri

Contenuto nella Legge di Bilancio 2022, diventa operativo il nuovo **esonero contributivo del 50%** in favore delle lavoratrici madri rientrate dalla maternità.

Tale misura è **sperimentale per l'anno 2022**.

L'esonero si applica;

- Alle lavoratrici di tutti i settori (esclusa la PA)
- Per una **durata massima di 12 mesi** dal rientro della lavoratrice
- Alla sola **contribuzione della dipendente** (ed è cumulabile con l'esonero dello 0,8%)
- Anche alle lavoratrici che rientrino al lavoro dopo il congedo parentale (facoltativo)
- Alle lavoratrici che rientrino al lavoro **entro il 31/12/2022**

Decreto trasparenza

Bonus 150€ con la Busta paga di Novembre 2022

La bozza di decreto Aiuti-ter prevede una ulteriore indennità una tantum, questa volta da **150 euro**, analoga a quella da 200 euro introdotta dal decreto Aiuti.

Le categorie di beneficiari sono le stesse del decreto legge 50/2022, ma in alcuni casi si riduce la soglia di reddito che dà diritto a ricevere l'aiuto: **da 35mila a 20mila euro**.

I 150 euro andranno ai **lavoratori dipendenti la cui retribuzione imponibile di competenza del mese di novembre sarà non superiore a 1.538 euro**.

Sarà **riconosciuta in automatico dai datori di lavoro**, sempre con la **retribuzione di competenza novembre**, a fronte della **dichiarazione dell'interessato di non essere pensionato o destinatario del reddito di cittadinanza**.

Decreto trasparenza

Fringe Benefit – Soglia di esenzione a 600€

Per il solo 2022 i datori di lavoro possono **erogare beni e servizi, pagare o rimborsare le utenze domestiche** (acqua, energia elettrica e gas) ai dipendenti, in esenzione fiscale e contributiva **fino a 600 euro**. Secondo il Dossier parlamentare del DL Aiuti bis, **il superamento della soglia non annulla il beneficio** (a differenza della disciplina a regime, che si riferisce a beni e servizi esenti fino a 258,23 euro)

La deroga **riguarderebbe i soli lavoratori dipendenti** introducendo per i medesimi anche la possibilità di ricevere (in denaro) un contributo/rimborso delle bollette relative alle utenze.

Ai fini della verifica (per l'anno 2022) del non superamento del limite 600 euro si ritiene occorra continuare a prendere in considerazione i benefit che ordinariamente risulterebbero imponibili (valori dei beni ceduti e dei servizi prestati): **buoni benzina, buoni spesa, buoni e-commerce, rimborso/contributo bollette (solo 2022), auto in uso promiscuo, alloggio, prestiti interessi, ecc..**

Il limite di 600€ risulta **cumulabile con il «Buono Carburante» 2022 di 200€.**

Si attendono chiarimenti dell'agenzia delle Entrate.

Decreto trasparenza

Innalzamento Esonero Dipendenti al 2%

La maggiorazione dello sgravio applicabile nel 2022 alla quota di contribuzione posta a carico dei lavoratori subordinati, è **prevista nella misura dell'1,2%** e decorre dallo scorso mese di luglio, **in aggiunta all'esonero di 0,8 punti percentuali già in vigore dal gennaio di quest'anno.**

Lo sconto riguarda la quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti spettante ai lavoratori dipendenti il cui **reddito mensile non supera il limite di 2.692 euro.**

Decreto trasparenza

Congedi Parentali – Novità dal Decreto Legislativo 105/2022

Tra le modifiche di maggior rilievo spiccano:

- l'introduzione del **congedo di paternità obbligatorio** per il padre lavoratore della durata di 10 giorni, fruibile nell'arco temporale compreso tra i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e fino ai 5 mesi successivi alla nascita
- **l'estensione fino a 9 mesi** (in precedenza 6) dei periodi complessivamente indennizzabili a titolo di **congedo facoltativo** tra entrambi i genitori, con elevazione dell'età massima del bambino **fino a 12 anni** ai fini della relativa fruizione.
- i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano una riduzione delle ferie, dei riposi, della tredicesima. La modifica consente dunque al lavoratore assente durante la fruizione del congedo, diversamente da quanto avvenuto fino al 12 agosto 2022, di maturare in modo pieno le ferie, i permessi annuali e i ratei di tredicesima mensilità, esattamente come già avviene per i periodi di congedo obbligatorio.

Si attendono Chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e dell'INPS

Grazie!

Laura Quassolo

Consulente del Lavoro

l.quassolo@studiomarinosrl.it

011 071 1200

STUDIOMARINO SRL

Sede di Torino:

Via Orvieto 19 10143 Torino

Sede di Manta (CN):

S.S. Laghi Avigliana, 161, 12030 Manta CN

www.studiomarinosrl.com

