

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 11 aprile 2022, n. 14

Tranquilli, le “sorprese” che non vuole l’Unione Europea (d’ora in poi “UE”) non sono quelle delle uova dell’imminente S. Pasqua! Piuttosto, la UE non vuole “sorprese” per i lavoratori dal prossimo 1° agosto 2022 e ciò per le seguenti ragioni.

In sintesi, **gli Stati membri sono tenuti a recepire entro il prossimo 1° agosto** la direttiva comunitaria numero 2019/1152 (la c.d. direttiva trasparenza), la quale stabilisce (articolo 1, comma 2) i diritti minimi che *“si applicano a tutti i lavoratori nell’Unione che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro”*, nell’ottica della promozione di un’occupazione (articolo 1 comma 1) più **“trasparente e prevedibile, pur garantendo nel contempo l’adattabilità del mercato del lavoro”**.

Quindi la UE vuole trasparenza, prevedibilità e adattabilità del mercato del lavoro nell’ambito dei propri stati membri (sul tema adattabilità/*adaptability*, da cui deriva il nome ADAPT, si segnala, tra i vari contributi a riguardo, P. Manzella, M. Ori, ***L’evoluzione concettuale del termine “adaptability”***, in Il Sole 24 Ore, Le Aziende InVisibili (Il blog di Marco Minghetti), 5 febbraio 2014).

Dalla direttiva d’inizio estate 2019, siamo arrivati al Consiglio dei Ministri della primavera 2022, precisamente il n. 70 del 31 marzo 2022, dove è stato dato il **“via libera” allo schema di**

La UE non vuole “sorprese”

decreto legislativo recante attuazione della citata direttiva UE. **L’obbligo di informazione del lavoratore** da parte del datore di lavoro sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, già previsto dal Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n.152, **con il nuovo testo sarà aggiornato ed adeguato.**

Ma vediamo in concreto ed in estrema sintesi come dovranno adeguare i loro *draft*, che una volta chiamavamo fac-simili, dei contratti di lavoro i datori di lavoro pubblici e privati. **Proviamo ad anticipare, facendo una sorta di unione-mix**, quanto di ufficiale è previsto dalla direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 Giugno 2019 e quanto è al momento trapelato dello schema del decreto legislativo recante attuazione, della stessa direttiva, approvato in via preliminare nella seduta del Consiglio dei Ministri n. 70 dello scorso 31 marzo.

I tipi di contratto di lavoro “coinvolti” da questa novità sono:

- a)** contratti di lavoro **subordinato**, anche agricolo, a tempo determinato o indeterminato, anche a tempo parziale;
- b)** contratto di lavoro **somministrato** (tempo determinato e indeterminato);
- c)** contratti di lavoro **intermittente**;
- d)** rapporti di **collaborazione etero-organizzata** (ai sensi dell’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015);
- e)** rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa** (ai sensi dell’articolo 409 c.p.c., comma 3);
- f)** contratti di **prestazione occasionale** (ex voucher ora PrestO);
- g)** contratti dei lavoratori marittimi e lavoratori della pesca;
- h)** contratti dei lavoratori **domestici**.

Sono, invece, esclusi:

- a)** i rapporti di **lavoro autonomo** (purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa);
- b)** i 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;
- c)** i rapporti di **agenzia e rappresentanza** commerciale;
- d)** i rapporti 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;
- e)** i rapporti di lavoro di **personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all’estero** (D.Lgs. 152/1997, art. 2, come modificato dal decreto);
- f)** i rapporti di lavoro del personale di cui all’art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001 (magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia) per quanto riguarda il Capo II del decreto.

Dopo 52 punti di “premesse” (interessanti da leggere per capire la “filosofia” delle istituzioni europee), il Parlamento Europeo e il Consiglio nel 2019 hanno previsto quanto segue (in seguito, una sintesi di parte di alcuni articoli della direttiva comunitaria numero 2019/1152 implementati con le anticipazioni dello schema di decreto legislativo di attuazione sopra citato).

Articolo 1

Scopo, oggetto e ambito di applicazione

*Lo scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro **promuovendo un’occupazione più trasparente e prevedibile**, pur garantendo nel contempo **l’adattabilità del mercato del lavoro**.*

Articolo 3

Informazione

*Il datore di lavoro fornisce per iscritto a ciascun lavoratore le informazioni richieste conformemente alla presente direttiva. Le informazioni sono fornite e trasmesse **su carta oppure**, purché siano accessibili al lavoratore, possano essere conservate e stampate e il datore di lavoro deve conservare la prova della trasmissione o della ricezione, **per via elettronica**.*

Articolo 4

Obbligo di informazione

*Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro siano tenuti a comunicare ai lavoratori **gli elementi essenziali del rapporto di lavoro**.*

Le informazioni da comunicare ai lavoratori devono comprendere almeno quanto segue:

- l'**identità** del datore di lavoro e degli eventuali co-datori o l'**identità** dell'impresa utilizzatrice, qualora si tratti di un rapporto in somministrazione;

- Il **luogo** di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso, dovrà essere precisata una delle due informazioni:
 - a)** il lavoratore è occupato in luoghi sempre diversi;
 - b)** il lavoratore è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

- la **sede** o il domicilio del datore di lavoro;

- la **data di inizio** del rapporto di lavoro;

- la **data di fine** del rapporto di lavoro, in caso di rapporto a termine (ovvero la durata del rapporto);

- la **tipologia contrattuale** del rapporto di lavoro;

- la durata del periodo di **prova**, laddove previsto;
- l'**inquadramento** del lavoratore, categoria - livello - qualifica, o in alternativa, le caratteristiche o la **descrizione sommaria** del lavoro;
- la programmazione dell'**orario** ordinario di lavoro. Qualora non sia possibile il datore di lavoro deve informare il lavoratore circa:
 - a) 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;
 - b) le ore e i giorni** di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - c) il periodo minimo di preavviso** a cui il lavoratore fa diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito tra le parti, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- le condizioni che riguardano l'eventuale **straordinario** e la sua retribuzione;
- le procedure relative ai cambiamenti di **turno**, qualora sia previsto;
- la durata delle **ferie** e la durata degli eventuali **congedi retribuiti** cui ha diritto il lavoratore ovvero le modalità di determinazione e fruizione, qualora non definibili al momento dell'assunzione;
- il diritto a ricevere la **formazione** erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del **preavviso** e la relativa procedura, evidenziando le differenze, qualora presenti, tra il recesso da parte del datore di lavoro e da parte del lavoratore;
- gli **Enti e gli Istituti** che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- il **contratto collettivo nazionale** applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto, e gli eventuali **contratti collettivi di secondo livello** (territoriali e/o aziendali) applicati al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che li hanno sottoscritti.

Ma dove dovranno essere contenute queste informazioni? Nel contratto individuale di lavoro oppure nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Articolo 5

Tempistica e mezzi di informazione

*I dati sopra indicati dovranno essere forniti, qualora non sia possibile inserirli nel contratto individuale o nella copia della comunicazione di inizio rapporto di lavoro, sempre per iscritto, **entro sette giorni** successivi all’inizio della prestazione lavorativa.*

Rispetto alle tempistiche di comunicazione, le seguenti informazioni potranno, anziché essere comunicate entro sette giorni, essere comunicate entro un mese dall’inizio della prestazione lavorativa:

- l'**identità** dell'impresa utilizzatrice, qualora trattasi di rapporto in somministrazione;
- il diritto a ricevere la **formazione** erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata delle **ferie** e la durata degli eventuali **congedi retribuiti** cui ha diritto il lavoratore ovvero le modalità di determinazione e fruizione, qualora non definibili al momento dell'assunzione;
- la durata del **preavviso** e la relativa procedura, evidenziando le differenze, qualora presenti, tra il recesso del datore di lavoro e del lavoratore;
- il **CCNL** e gli eventuali **contratti decentrati** applicati al rapporto di lavoro;
- gli **Enti e gli Istituti** che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dal datore di lavoro.

Articolo 6

Modifica del rapporto di lavoro

Gli Stati membri provvedono affinché eventuali modifiche alle condizioni del rapporto di lavoro

siano fornite dal datore al dipendente sotto forma di documento scritto “quanto prima possibile e al più tardi il **primo giorno** di decorrenza degli effetti della modifica”.

Articolo 7

Informazioni supplementari per i lavoratori in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo

Qualora un lavoratore sia tenuto a lavorare in uno Stato membro o in un paese terzo diverso dallo Stato membro in cui lavora abitualmente, il datore di lavoro dovrà fornire i documenti di cui all'articolo 5, paragrafo 1, **prima della partenza** del lavoratore e, gli stessi, dovranno comprendere almeno le seguenti informazioni supplementari:

- a) il **paese o i paesi** in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- b) la **valuta** in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- c) se del caso, le **prestazioni in denaro o in natura** inerenti agli incarichi;
- d) se sia previsto il **rimpatrio** e, in caso affermativo, le condizioni che disciplinano il rimpatrio del lavoratore.

Un lavoratore distaccato deve ricevere, inoltre, le seguenti informazioni:

- a) la **retribuzione** cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- b) se del caso, le **indennità specifiche** per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- c) il **link al sito web nazionale ufficiale** unico sviluppato dallo Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

Gli altri articoli della direttiva in commento prevedono un adeguamento da parte degli Stati membri nell’ambito dei seguenti temi:

Articolo 9 - Impiego in parallelo (impiego presso altri datori di lavoro).

Articolo 10 - Prevedibilità minima del lavoro (per organizzazione del lavoro ... imprevedibile).

Articolo 11 - Misure complementari per i contratti a chiamata (limiti all’uso...).

Articolo 12 - Transizione a un’altra forma di lavoro (dopo sei mesi ... il lavoratore può chiedere una forma di lavoro con condizioni di lavoro più prevedibili).

Articolo 13 - Formazione obbligatoria (gratuita, come e durante orario di lavoro).

Articolo 14 - Contratti collettivi (Stati membri possono consentire che le parti sociali stabiliscano condizioni differenti rispetto gli articoli da 8 a 13).

Articolo 15 - Presunzioni giuridiche e meccanismo di risoluzione rapida (tutele per il lavoratore).

Articolo 16 - Diritto di ricorso (accesso dei lavoratori cessati a meccanismi di risoluzione delle controversie efficace e imparziale).

Articolo 17 - Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli (gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere i lavoratori).

Articolo 18 - Protezione contro il licenziamento e onere della prova (gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento o suo equivalente e ogni misura destinata a preparare il licenziamento di lavoratori per il fatto che questi abbiano esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva).

Sanzioni previste per il nostro ordinamento

In mancanza delle predette comunicazioni (previste nei primi 7 articoli della direttiva) ovvero nel caso vengano effettuate in **ritardo** o in modo **incompleto**, viene prevista per il datore di lavoro una **sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato**.

Competente ad erogare la sanzione è l'Ispettorato territoriale del lavoro, previa denuncia da parte del lavoratore e previo accertamento ispettivo.

Sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

Ci sono poi **ulteriori informazioni** che il datore di lavoro deve fornire al lavoratore qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di **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.

In particolare, il lavoratore deve essere informato de:

- gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;
- gli scopi e le finalità dei sistemi;
- la logica ed il funzionamento dei sistemi;
- le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- 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 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

E ancora, il datore di lavoro/committente è tenuto ad integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e all'aggiornamento del **registro dei trattamenti** riguardanti le attività suindicate.

Queste informazioni devono essere comunicate **anche alle rappresentanze sindacali** aziendali (RSA) o alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

La UE non vuole “sorprese”

In caso di mancanza di tali rappresentanze, la comunicazione deve essere effettuata alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative in ambito nazionale.

In materia di protezione dei dati personali, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare una analisi dei rischi e una valutazione dell’impatto degli stessi trattamenti, procedendo ad una consultazione preventiva del Garante della privacy ove sussistano i presupposti previsti dall’articolo 36 del Regolamento (UE) 2016/679.

Le sanzioni per l’omissione ovvero l’effettuazione in ritardo o in modo incompleto delle ulteriori

comunicazioni previste in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati:

- **sanzione amministrativa da 100 a 750 euro**, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali;
- se la **violazione si riferisce a più di 5 lavoratori** la sanzione amministrativa va **da 400 a 1.500 euro**; se la violazione si riferisce a **più di 10 lavoratori**, la sanzione amministrativa va **da 1.000 a 5.000 euro** e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

La sanzione prevista è la medesima se il datore di lavoro non adempie entro 30 giorni alla richiesta del lavoratore di accedere ai dati e alle informazioni riguardanti l’utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, ovvero non provveda a informare i lavoratori circa eventuali modifiche incidenti alle informazioni inizialmente fornite.

In mancanza di comunicazione del datore di lavoro, al lavoratore ed alle rappresentanze sindacali, delle informazioni sopra riportate in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico, viene prevista una **sanzione amministrativa da 400 a 1.500 euro**, per ciascun mese in cui si verifica la violazione.

La UE non vuole “sorprese”

In conclusione, ci troviamo di fronte ad una nuova “stagione informativa” che conferma che la semplificazione non è di questo tempo e di questo “continente”. **Restiamo in attesa dell’entrata in vigore del decreto legislativo** per mettere mano ai nostri modelli di contratti individuali di lavoro sempre più dettagliati, specifici e sempre meno “copia e incolla”. **La trasparenza, la prevedibilità e l’adattabilità** hanno la loro importanza e, giustamente, il loro “prezzo”; e questa non è certamente una “sorpresa” per il nostro sistema *euro-italico*.

Nicola Porelli

ADAPT Professional Fellow

 @NicolaPorelli