

*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](mailto: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 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).

**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.

**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](https://twitter.com/NicolaPorelli)