

Giuseppe Bulgarini d'Elci
gbulgarini@wfw.com

Roberta Cristaldi
rcristaldi@wfw.com

Milano, 27 luglio 2022

Gentili Dottoresse, Egregi Dottori,

Oggetto: DECRETO TRASPARENZA (Schema di Decreto Legislativo in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale)

Il Decreto Trasparenza recepisce la Direttiva UE 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e il suo ambito di intervento è relativo alle informazioni che il datore di lavoro deve comunicare con riguardo (i) agli elementi essenziali del rapporto e (ii) alle condizioni di lavoro e alle forme di tutela.

La finalità del Decreto è di assicurare che ai lavoratori siano comunicate in modo chiaro e trasparente tutte le informazioni sul rapporto di lavoro, mettendoli in condizione di potervi accedere in ogni momento. Il Decreto si prefigge, inoltre, di garantire condizioni di lavoro prevedibili e stabilisce che, laddove sia assente una programmazione dell'orario normale di lavoro, i lavoratori possano rifiutare la prestazione in assenza di indicazioni predeterminate sui tempi (giorni e ore) in cui dovrà essere svolta la prestazione e di un periodo minimo di preavviso.

Il Decreto istituisce informazioni aggiuntive se il datore utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati per la gestione del rapporto.

Il Decreto disciplina, infine, il diritto del lavoratore di cumulare più impieghi e fissa i limiti di durata del periodo di prova.

In buona misura, le nuove previsioni recepiscono indirizzi consolidati nella giurisprudenza e si vanno ad inserire in un quadro normativo in cui i principi di trasparenza e prevedibilità delle condizioni di lavoro sono già tutelati.

È, invece, dirimponte l'intervento normativo operato sulle informazioni che il datore deve veicolare per iscritto ai lavoratori in merito al rapporto di lavoro, tanto che la previgente disciplina (art. 1 D. Lgs. 152/1997) è stata sostituita in blocco. Non sarà più sufficiente il mero rinvio alla disciplina dei contratti collettivi per tutto quanto non sia previsto nella lettera di assunzione e molte informazioni di dettaglio (durata dei congedi retribuiti, variabilità dell'orario e ammontare minimo delle ore retribuite, lavoro straordinario, lavoro su turni, formazione, procedura e forma del preavviso, etc.) dovranno essere adesso inserite nella comunicazione scritta al lavoratore.

I nuovi più pregnanti obblighi di comunicazione sono previsti per l'attivazione dei nuovi rapporti di lavoro e si applicano anche ai contratti in essere per i lavoratori che ne facciano richiesta.

Peraltro, i nuovi obblighi non riguardano solo i rapporti di lavoro dipendente, ma anche i rapporti c.d. "non standard", tra cui le collaborazioni coordinate e continuative, i rapporti di lavoro intermittente e le prestazioni di lavoro occasionale.

La violazione delle nuove previsioni comporta l'applicazione di sanzioni economiche.

È, dunque, consigliabile fare una verifica sul contenuto delle lettere di assunzione e dei contratti di lavoro e verificarne l'adeguatezza rispetto ai nuovi obblighi di comunicazione, adottando un nuovo modello

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

standard per i futuri rapporti con riferimento a ciascuna tipologia contrattuale (termine, part-time, co.co.co., etc.).

Di seguito, viene proposta una sintesi delle nuove previsioni.

1) Ambito di applicazione

Le nuove previsioni hanno un ambito di applicazione esteso ai seguenti rapporti e contratti di lavoro:

- Contratti di lavoro subordinato in tutte le tipologie (a termine, full-time, part-time), incluso il lavoro agricolo;
- Contratti di lavoro somministrato;
- Contratti di lavoro intermittente;
- Rapporti di collaborazione continuativa prevalentemente personale e organizzata dal committente;
- Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- Contratti di prestazione occasionale;
- Rapporti di pubblico impiego;
- Rapporti dei dipendenti degli enti pubblici economici;
- Lavoratori marittimi;
- Lavoratori domestici.

Sono, invece, esclusi dall'applicazione del decreto:

- Rapporti di lavoro autonomo;
- Rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- 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;
- Rapporti di collaborazione familiare (coniuge, parenti e affini non oltre il terzo grado e conviventi del datore);
- Rapporti di pubblico impiego in servizio all'estero;
- Rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico ex art. 3 D.lgs 165/2001 (forze di polizia, magistrati, militari, etc.).

*

2) Informazioni sul rapporto di lavoro

Il Decreto Trasparenza sostituisce l'art. 1 del decreto legislativo n. 152/1997 con un nuovo testo, in forza del quale il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore un ampio spettro di dettagliate informazioni, che vanno ad allargare il perimetro delle informazioni che attualmente il datore di lavoro già fornisce al lavoratore. Nello specifico, i contratti di lavoro (incluse le tipologie "non standard") devono riportare i seguenti elementi:

- L'identità delle parti, compresa l'indicazione di eventuali co-datori di lavoro (lett. a);
- Il luogo di lavoro fisso, mobile o soggetto alle determinazioni del lavoratore (lett. b);
- La sede o il domicilio del datore di lavoro (lett. c);
- L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, la descrizione sommaria del lavoro (lett. d);
- La data di inizio del rapporto di lavoro (lett. e);
- La tipologia di rapporto di lavoro, inclusa la durata nei contratti a termine (lett. f);
- L'identità delle imprese utilizzatrici, nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione (lett. g);

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

- La durata del periodo di prova, se previsto (lett. h);
- Il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista (lett. i);
- La durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore, ovvero le relative modalità di determinazione e fruizione (lett. l);
- La procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso (lett. m);
- L'importo iniziale della retribuzione (o compenso) e i relativi elementi costitutivi, nonché l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (lett. n);
- Quanto all'orario di lavoro, occorre distinguere due ipotesi:
 - (i) Se l'organizzazione dell'orario di lavoro è prevedibile (in tutto o in gran parte), vanno indicati la programmazione dell'orario normale di lavoro, le condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le condizioni per le variazioni di turno (lett. o);
 - (ii) Se l'organizzazione dell'orario di lavoro è in gran parte o interamente imprevedibile, invece, vanno indicati (lett. p):
 - 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 di lavoro garantite;
 - B) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a rendere la prestazione;
 - C) il periodo minimo di preavviso prima dell'inizio della prestazione;
 - D) ove previsto, il termine di annullamento dell'incarico già assegnato;
- Il contratto collettivo, anche aziendale, che regola il rapporto di lavoro e l'indicazione delle parti stipulanti (lett. q);
- Gli enti e gli istitutivi previdenziali e assicurativi che ricevono i contributi versati e ogni altra forma di protezione datoriale in materia di sicurezza sociale (lett. r).

Le informazioni di cui alle lettere p) e r) non si applicano ai lavoratori marittimi e della pesca.

*

3) Ulteriori informazioni per utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

Inoltre, il Decreto Trasparenza introduce nel corpo del decreto legislativo n. 152/1997 il nuovo articolo 1-bis per regolamentare il rispetto di specifici obblighi informativi nel caso in cui il datore di lavoro o il committente utilizzino sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, in modo da ridurre le asimmetrie informative. A tal fine, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore le seguenti ulteriori informazioni:

- Gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;
- Gli scopi e le finalità dei predetti sistemi automatizzati;
- La logica e il funzionamento dei sistemi automatizzati;
- Le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi automatizzati, 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 automatizzati e le metriche di misurazione di tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche utilizzate.

In relazione alle informazioni sull'utilizzo dei sistemi automatizzati, il datore o committente devono procedere alla integrazione dell'informativa al lavoratore sulla sicurezza dei dati e aggiornare il registro dei trattamenti (in linea con gli obblighi sul trattamento dati di cui al GDPR). Il datore o committente deve effettuare, inoltre, un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto dei trattamenti mediante i sistemi

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

automatizzati, al fine di verificarne la conformità alle disposizioni del GDPR. Se ricorrono le condizioni previste dall'art. 36 del GDPR (rischio elevato del trattamento), datore e committente devono effettuare la consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali.

Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali (rsa / rsu o, in mancanza, associazioni sindacali territoriali), ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni sull'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Entro trenta giorni il datore e il committente devono rispondere per iscritto.

I segreti commerciali di cui all'art. 98 del D. Lgs. 30/2005 sono esclusi dagli obblighi informativi sull'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

*

4) Modalità di comunicazione delle informazioni

Le informazioni sul rapporto di lavoro (artt. 1 e 1-bis) devono essere comunicate in modo chiaro e trasparente mediante formato cartaceo o supporti elettronici, conservate e rese accessibili al lavoratore. Il datore deve conservare prova della trasmissione (o ricezione) della comunicazione per cinque anni dopo la cessazione del rapporto.

Gli obblighi informativi sono assolti dal datore di lavoro all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, mediante consegna al lavoratore, in via alternativa, del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione telematica di instaurazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui, in tutto o in parte, le informazioni sul rapporto di lavoro non siano state comunicate prima dell'inizio dell'attività lavorativa, esse dovranno essere, comunque, trasmesse al lavoratore entro i successivi sette giorni.

Fanno eccezione le informazioni (art. 1) di cui alle lettere g), i) l), m), q) e r), che possono essere trasmesse entro un mese dall'inizio dell'attività lavorativa. Se il rapporto cessa prima di un mese, infine, al lavoratore debbono essere fornite le informazioni sul rapporto eventualmente non ancora comunicate.

Qualsiasi variazione delle condizioni di lavoro, intervenuta successivamente all'assunzione del lavoratore, deve essere comunicata per iscritto ed entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica. Non sussiste obbligo di comunicazione, tuttavia, qualora le variazioni derivino da leggi, regolamenti o contratti collettivi.

Con riferimento ai (soli) rapporti di lavoro nei quali si utilizzano sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati vi sono ulteriori apposite previsioni sulle modalità di comunicazione delle informazioni:

(i) i lavoratori devono essere informati per iscritto sulla variazione delle condizioni di svolgimento del lavoro, che incidano sulle informazioni (già rese) in merito all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, almeno 24 ore prima;

(ii) le informazioni devono essere comunicate ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico;

(iii) le informazioni devono essere comunicate anche alle rsa / rsu, ovvero in mancanza alle associazioni sindacali territoriali.

*

5) Prestazioni di lavoro all'estero

Il datore di lavoro che distacca un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi è tenuto a comunicargli, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro (di cui all'art. 1), nonché le seguenti ulteriori informazioni:

- Il Paese / i Paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista (lett. a);

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

- La valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione (lett. b);
- Le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti (lett. c);
- Le condizioni che disciplinano il rimpatrio, ove previsto (lett. d);
- La retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante (lett. e);
- Le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio (lett. f);
- L'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco (lett. g).

Gli obblighi di informazione sulla modifica degli elementi del rapporto di lavoro (di cui all'art. 1), nonché le ulteriori informazioni di cui alle lettere da a) a d) si applicano anche ai lavoratori inviati all'estero in missione per un periodo superiore a quattro settimane consecutive.

Sono esclusi dai suddetti obblighi informativi i lavoratori delle amministrazioni pubbliche in servizio all'estero e i lavoratori marittimi e della pesca.

*

6) Ulteriori modifiche a disposizioni legislative

L'art. 5 del Decreto Trasparenza è intervenuto a modificare altre disposizioni legislative. Nello specifico:

- In materia di lavoro occasionale, è stato modificato l'art. 54-bis, commi 17 e 20, del Decreto-Legge n. 50/2017. Le modifiche prevedono che una copia della dichiarazione contenente le informazioni relative alla prestazione occasionale (di cui alle lettere da a) ad e) del comma 17) sia trasmessa in formato elettronico o cartaceo prima dell'inizio della prestazione medesima.
- In materia di lavoro intermittente, è stato sostituito il comma 1 dell'art. 15 del Decreto Legislativo n. 81/2015 sui requisiti di forma e comunicazione. La nuova formulazione prevede che il contratto di lavoro intermittente sia stipulato in forma scritta ai fini della prova e debba indicare - oltre a tutte le informazioni del novellato art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 152/1997 - i seguenti elementi: a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive e soggettive, che consentono la stipulazione del contratto; b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore; c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite, nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista; d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione; e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità; f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto; g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.
- In materia di somministrazione di lavoro, è stato sostituito il comma 3 dell'art. 33 del decreto legislativo n. 81/2015 sui requisiti di forma del contratto di somministrazione. La nuova formulazione prevede che tutte le informazioni sul contratto di somministrazione previste dal comma 1 del predetto art. 33 - cui si aggiungono le ulteriori informazioni del novellato art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 152/1997 - sono comunicate per iscritto al lavoratore dall'agenzia di somministrazione secondo le nuove modalità di comunicazione previste dal Decreto Trasparenza (art. 1, comma 2, del decreto legislativo 152/1997), ovvero prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

- In materia di lavoro tramite piattaforme digitali, è stato sostituito il comma 1 dell'art. 47-ter del decreto legislativo n. 81/2015 sui requisiti di forma. La nuova formulazione prevede che i contratti individuali di lavoro autonomo per la consegna di beni in ambito urbano tramite due ruote attraverso piattaforme anche digitali sono provati per iscritto e i lavoratori, entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro, devono ricevere tutte le informazioni (in quanto compatibili) previste dai novellati artt. 1 e 1-bis del decreto legislativo 152/1997. Inoltre, si prevede che i lavoratori (ovvero, i ciclofattorini per consegne in ambito urbano tramite piattaforme) ricevano le informazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza di cui al decreto legislativo 81/2008 (così come previsto dall'art. 47-septies, comma 3, del decreto legislativo 81/2015).

*

7) Periodo di prova

La durata del periodo di prova non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dai contratti collettivi. In caso di contratto di lavoro a termine, il periodo di prova deve essere proporzionato alla durata (ridotta) del contratto e alla tipologia delle mansioni. In caso di rinnovo del contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, non è possibile prevedere nuovamente un periodo di prova. Se durante il periodo di prova sopravvengono eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, la sua durata è prolungata per un corrispondente intervallo temporale.

Al pubblico impiego continua ad applicarsi la disciplina sulle assunzioni in servizio di cui all'art. 17 del dpr 487/1994.

*

8) Cumulo di impieghi

Fatto salvo il generale dovere di fedeltà (art. 2105 cod. civ.), il datore di lavoro non può vietare al lavoratore di svolgere un'altra attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro pattuito contrattualmente, né per tale ragione sottoporlo ad un trattamento meno favorevole, a meno che l'ulteriore attività lavorativa:

- Comporti un pregiudizio per la salute e la sicurezza, incluso il rispetto della normativa sui riposi;
- Non consenta di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- Sia in conflitto di interessi con l'attività lavorativa principale, pur non violando il dovere di fedeltà.

La previsione in esame si applica anche ai rapporti di collaborazione continuativa prevalentemente personale e organizzata dal committente e alle collaborazioni coordinate e continuative.

Resta ferma la disciplina sul cumulo di impieghi e incarichi prevista dal testo unico sul pubblico impiego. Le disposizioni di questo articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e del settore della pesca.

*

9) Prevedibilità minima del lavoro

L'art. 9 del Decreto Trasparenza stabilisce che, laddove l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non possa imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che il lavoratore stesso sia stato informato sulle ore e i giorni di riferimento in cui deve essere svolta la prestazione e, inoltre, abbia ricevuto un minimo (e ragionevole) preavviso prima dell'inizio della prestazione. In carenza di una o entrambe le condizioni, il lavoratore ha diritto di rifiutare di eseguire la prestazione senza subire alcun pregiudizio (anche disciplinare).

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

Se il datore di lavoro ha fissato il numero delle ore minime retribuite garantite - sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi, inclusi quelli aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative – è tenuto ad informare i lavoratori:

- Sul numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale
- Sulle maggiorazioni retributive, in percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

Infine, se il datore di lavoro revoca un incarico o una prestazione precedentemente programmati senza un ragionevole preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista dal contratto collettivo (ove applicabile) o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione non inferiore alla metà del compenso pattuito tra le parti per la prestazione annullata.

Le disposizioni di questo articolo si applicano anche ai rapporti di collaborazione continuativa prevalentemente personale e organizzata dal committente e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Sono, invece, esclusi i lavoratori marittimi e del settore della pesca.

*

10) Transizione verso forme di lavoro prevedibili

L'art. 10 del Decreto Trasparenza prevede che il lavoratore possa chiedere al datore o committente il riconoscimento di una forma di lavoro a condizioni più prevedibili, sicure e stabili dopo almeno sei mesi di lavoro (fatto salvo il superamento del periodo di prova) ed a condizione che vi sia una posizione disponibile.

Il lavoratore deve manifestare la propria volontà per iscritto ed il datore o committente sono tenuti a dare risposta scritta motivata entro un mese. A fronte di una risposta negativa, il lavoratore può presentare una nuova richiesta dopo altri sei mesi. In tal caso, i datori di lavoro in veste di persone fisiche e le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale, qualora la motivazione rimanga invariata.

Le disposizioni di questo articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e del settore della pesca, ai lavoratori domestici e ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

*

11) Formazione obbligatoria

Se il datore di lavoro è tenuto ad erogare ai lavoratori la formazione per lo svolgimento delle mansioni, essa deve essere resa gratuitamente e va considerata parte integrante dell'orario di lavoro. Ove possibile, inoltre, la formazione deve svolgersi durante l'orario lavorativo.

Sono escluse dal perimetro della norma la formazione professionale e quella necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva. Restano, inoltre, fermi gli obblighi formativi (e la relativa disciplina) cui il datore di lavoro è tenuto in forza degli artt. 36 e 37 del decreto legislativo 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

*

12) Tutele

Il Decreto Trasparenza prevede meccanismi di risoluzione delle controversie alternativi all'azione giudiziale e apposite forme di tutela contro il recesso datoriale o del committente riconducibili all'esercizio dei diritti previsti dalle disposizioni del decreto medesimo.

La tabella offre una sintesi di queste previsioni.

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

	Fattispecie	Tutela
Art. 12 Decreto Trasparenza	Violazione dei diritti previsti dal Decreto Trasparenza e dal D.Lgs. n. 152/1997	Il lavoratore, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa e salvo specifiche procedure previste dai contratti collettivi, può ricorrere ad alcuni meccanismi rapidi di risoluzione delle controversie: - promuovere il tentativo di conciliazione ex artt. 410-411 c.p.c. - ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato ex artt. 412 e 412-quater c.p.c. - rivolgersi alle camere arbitrali ai sensi dell'art. 31, co. 12, della Legge 183/2010
Art. 13 Decreto Trasparenza	Comportamenti ritorsivi o che determinino, comunque, effetti sfavorevoli per il lavoratore o i suoi rappresentanti che abbiano promosso un reclamo o altro procedimento per ottenere il rispetto del Decreto Trasparenza e del D.Lgs. n. 152/1997	Il lavoratore, o l'organizzazione sindacale delegata dal medesimo, può presentare una denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro che, effettuati i necessari accertamenti, provvederà all'applicazione della sanzione amministrativa, salvo che il fatto costituisca reato.
Art. 14 Decreto Trasparenza	Licenziamento e altri trattamenti pregiudizievoli a seguito dell'esercizio dei diritti previsti dal Decreto Trasparenza e dal D.Lgs. n. 152/1997	Fatta salva la disciplina sui licenziamenti individuali, il datore di lavoro o committente devono fornire, su richiesta del lavoratore ed entro 7 giorni, le motivazioni delle misure adottate. Qualora il lavoratore adisca l'autorità giudiziaria per la violazione delle norme sui licenziamenti o con riguardo ai trattamenti pregiudizievoli, incombe sul datore di lavoro o committente l'onere della prova della non ritorsività del licenziamento e dei trattamenti pregiudizievoli.

*

13) Sanzioni

In caso di violazione delle previsioni del Decreto Trasparenza, il lavoratore può denunciare il mancato, ritardato, incompleto o inesatto adempimento delle obbligazioni relative alle informazioni sul rapporto di lavoro all'Ispettorato nazionale del lavoro.

A seguito di accertamento della possibile infrazione, l'Ispettorato applica la sanzione amministrativa pecuniaria da un minimo di 250 a un massimo di 1.500 euro per ogni lavoratore interessato per la violazione degli obblighi di informazione di cui al novellato art. 1, commi 1 a 4, del decreto legislativo 152/1997.

Per le pubbliche amministrazioni le violazioni predette sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale e per la misurazione della performance.

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

Invece, quanto alla violazione degli obblighi informativi di cui all'art. 1-bis, commi 2, 3 e 5, ad eccezione di quelli relativi al trattamento e protezione dei dati personali di cui al GDPR (comma 4), si applica, per ciascun mese di riferimento, la seguente sanzione amministrativa pecuniaria:

- da 100 a 750 euro se la violazione non riguarda più di 5 lavoratori;
- da 400 a 1.500 euro se la violazione riguarda più di 5 lavoratori;
- da 1.000 a 5.000 euro se la violazione riguarda più di 10 lavoratori. Solo in quest'ultimo caso non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Resta ferma l'applicabilità delle possibili sanzioni in materia di protezione dei dati personali, laddove vi sia violazione delle previsioni del GDPR o del Codice della privacy.

Infine, quanto alla violazione degli obblighi informativi di cui all'art. 1-bis, comma 6, relativi alla comunicazione delle informazioni alle rsa / rsu o alle associazioni sindacali territoriali si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro.

L'adozione di comportamenti ritorsivi o che, comunque, determinino effetti sfavorevoli per il lavoratore o i suoi rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o promosso un procedimento, giudiziale o meno, per il rispetto dei diritti previsti dal Decreto Trasparenza (incluso il novellato decreto legislativo 152/1997) comporta l'applicazione dell'ammenda da 250 euro a 1.500 euro.

*

14) Applicazione (anche) ai rapporti in corso

Quanto previsto dal decreto si applica a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data di entrata in vigore dello stesso.

Va rimarcato che gli obblighi di informazione sul rapporto di lavoro previsti dal Decreto Trasparenza per la costituzione dei nuovi rapporti di lavoro (artt. 1 e 1-bis D.Lgs. 152/1997) si applicano anche ai rapporti in corso, se i lavoratori ne facciano richiesta scritta. In tal caso, entro sessanta giorni il datore di lavoro o committente deve fornire, integrare o aggiornare le informazioni a beneficio del lavoratore.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni chiarimento.

Cordiali saluti

Avv. Giuseppe Bulgarni d'Elci



Avv. Roberta Cristaldi

