



Gatti Pavesi Bianchi Ludovici

Newsletter – Decreto Trasparenza: in arrivo nuovi obblighi informativi per le aziende.

1 agosto 2022

Decreto Trasparenza: in arrivo nuovi obblighi informativi per le aziende.

Lo scorso 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il c.d. «Decreto Trasparenza», attuazione della Direttiva Europea 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, il quale, dalla sua entrata in vigore prevista per il 13 agosto 2022 imporrà alle aziende numerose formalità. In particolare, il datore di lavoro / committente dovrà adempiere a nuovi obblighi informativi che appesantiranno – e non di poco – i contratti di lavoro da sottoscrivere nonché i rapporti in essere alla data del 1° agosto 2022.

I nuovi adempimenti interesseranno tutti i contratti di lavoro subordinato (a tempo determinato, indeterminato, a tempo pieno, parziale, intermittente e in regime di somministrazione), nonché le prestazioni occasionali e, per quanto compatibili, anche i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; ne restano esclusi, tra gli altri, i contratti con i lavoratori autonomi, con gli agenti e rappresentanti commerciali, i rapporti di durata molto breve (pari o inferiore a una media di 3 ore settimanali in 4 settimane consecutive), le collaborazioni prestate a favore del titolare di un'impresa dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con questi conviventi.

Le novità di maggior rilievo riguardano le informazioni che il datore di lavoro / committente è chiamato a fornire per iscritto, in formato cartaceo o elettronico, prima dell'inizio dell'esecuzione della prestazione e, comunque, entro i 7 giorni successivi (salvo il maggiore termine di 30 giorni per talune informazioni). Per i rapporti già in essere alla data del 1° agosto 2022, invece, il datore di lavoro dovrà provvedervi su richiesta scritta del lavoratore, entro i 60 giorni successivi. In buona sostanza, oltre alle informazioni usualmente fornite all'instaurazione del rapporto (come la tipologia contrattuale, i riferimenti della Società, il luogo di svolgimento della prestazione, la data di inizio, la durata, l'eventuale periodo di prova etc.) il datore dovrà, tra l'altro, comunicare in maniera esplicita: la formazione destinata al lavoratore, la durata delle ferie e dei congedi retribuiti (o, se detti dati non potranno essere forniti *ab origine*, dovranno essere indicate le modalità di determinazione e relativa fruizione), la procedura, la forma e i termini di preavviso per entrambe le parti in caso di recesso, la programmazione dell'orario di lavoro, le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e rispettiva

remunerazione, le condizioni per modificare i turni di lavoro, se prevedibili, ed ulteriori informazioni nel caso in cui vi siano modalità organizzative che non prevedano un orario normale di lavoro programmato, il C.C.N.L. applicato e le parti firmatarie del medesimo, nonché gli istituti previdenziali e assicurativi cui sono versati i contributi.

Orbene, in virtù di quanto precede, dovranno essere comunicate con dovizia di particolari tutta una serie di informazioni che, sino ad oggi, erano per lo più fornite tramite un rinvio a quanto previsto dal C.C.N.L. applicato al rapporto di lavoro, nonché - più in generale - alle disposizioni della normativa applicabile. Peraltro, le informazioni oggetto di comunicazione dovranno essere mantenute accessibili al lavoratore per l'intera durata del rapporto di lavoro e prova dell'avvenuta comunicazione dovrà essere conservata per cinque anni decorrenti dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Gli adempimenti a carico della Società non si limitano a quanto precede, infatti, nel caso in cui dovesse intervenire una modifica delle informazioni oggetto di comunicazione, escluse le rettifiche di natura legislativa o derivanti dalla contrattazione collettiva, dovrà esserne data comunicazione entro il primo giorno di decorrenza della relativa variazione.

Il Decreto Trasparenza prevede altresì a carico dei datori di lavoro / committenti specifici obblighi informativi relativi all'eventuale utilizzo di sistemi decisionali automatizzati o di monitoraggio dell'attività lavorativa. In particolare, il datore di lavoro dovrà comunicare le seguenti informazioni: (a) aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo di sistemi decisionali automatizzati o di monitoraggio; (b) scopi e finalità di tale utilizzo; (c) logica e funzionamento dei sistemi; (d) categorie di dati personali oggetto di trattamento; (e) misure di controllo e procedure di correzione adottate in caso di decisioni automatizzate; e (f) livello di sicurezza informatica dei sistemi decisionali e di monitoraggio adottati.

In ogni caso, resta fermo il divieto, ribadito anche all'interno del Decreto Trasparenza, di installare *“apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa dei lavoratori”* (art. 4 L. 300/1970), tra cui sono certamente comprese strumentazioni *hardware* e/o *software* mirate al controllo del lavoratore, anche tramite la sorveglianza della posta elettronica.

Gli obblighi informativi previsti dal Decreto Trasparenza relativi ai sistemi decisionali automatizzati o di monitoraggio, devono essere comunicati al lavoratore prima dell'inizio del rapporto di lavoro, questo anche alla luce del principio di trasparenza su cui i trattamenti di dati personali devono basarsi, ai sensi della normativa nazionale e comunitaria in materia di protezione dei dati personali.

In caso di omesso, ritardato o incompleto adempimento degli obblighi informativi è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra 250,00 e 1.500,00 euro per ogni lavoratore interessato.

È espressamente previsto, tra l'altro, il divieto per le imprese di licenziare, discriminare e sanzionare i lavoratori che esercitino i diritti previsti dal c.d. Decreto Trasparenza e che, qualora vittime di comportamenti ritorsivi, possano ricorrere, oltre che dinanzi al Giudice del Lavoro, anche a strumenti più rapidi - quali la conciliazione e l'arbitrato - e sporgere denuncia - anche per il tramite dei rappresentanti sindacali - all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, al quale è attribuito il compito di irrogare le corrispondenti sanzioni.



LO STUDIO

Gatti Pavesi Bianchi Ludovici (GPBL) è uno studio legale indipendente full-service, il riferimento per complesse operazioni di impresa e di finanza strutturata in Italia.

Con sede a Milano, Roma e Londra, offriamo supporto di altissimo livello in tutte le aree del diritto civile, commerciale e societario, e della fiscalità nazionale e internazionale, offrendo soluzioni innovative e sofisticate.

Offriamo consulenza legale e fiscale a banche, fondi e clienti corporate nazionali e internazionali, società quotate e altre entità, per i quali studiamo e impostiamo fusioni, acquisizioni, quotazioni, riorganizzazioni, ristrutturazioni e operazioni finanziarie. Affianchiamo clienti che richiedono assistenza in giudizio legale e tributario presso Corti nazionali e internazionali e collegi arbitrali.

Le esperienze maturate hanno consentito di sviluppare e garantiscono tuttora il mantenimento di eccellenti rapporti con tutte le Autorità, tra cui Consob, Borsa Italiana, Banca d'Italia, AGCM e l'Agenzia delle Entrate.

Siamo allineati alle best practice internazionali nella gestione delle nostre attività, grazie anche alla cooperazione strategica continua con altri studi legali stranieri Top Tier.

I nostri clienti scelgono GPBL per l'elevato background giuridico-professionale, il supporto strategico ed il successo in operazioni storicamente rilevanti.

Approccio innovativo, ampia rete di relazioni e vocazione internazionale sono gli elementi cardine dello Studio.

DIRITTO DEL LAVORO E RELAZIONI INDUSTRIALI

Nicola Bonante
Equity Partner

nicola.bonante@gpblex.it



Paola Tradati
Equity Partner

paola.tradati@gpblex.it

Co-Responsabili del dipartimento di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali, Paola Tradati e Nicola Bonante assistono i propri clienti nelle problematiche relative alla gestione dei rapporti di lavoro, sia autonomi sia subordinati, comprese le nuove tipologie contrattuali introdotte dalle più recenti riforme introdotte in materia di lavoro.

Il dipartimento di Diritto del Lavoro si rivolge principalmente a realtà imprenditoriali nazionali ed internazionali che operano nei diversi settori del commercio e dell'industria.

La qualità dell'assistenza resa ai nostri clienti e la flessibilità dimostrata nel riuscire a conciliare le dinamiche di business e le esigenze della normativa in materia di lavoro, ci hanno consentito di acquisire manifestazioni di stima da parte dei nostri clienti ed il coinvolgimento in importanti e complesse operazioni anche di natura straordinaria.

Sono state, inoltre, sviluppate competenze in materia di previdenza e sicurezza sul lavoro.

CONTATTI

Milano

Piazza Borromeo, 8
20123 Milano (MI)
Tel. +39 02 859751
Fax +39 02 809447
studio@gplex.it

Roma

Via Giovanni Paisiello 6
00198 Roma (RM)
Tel. +39 06 68134961

studioroma@gplex.it

www.gplex.it