



Ai gentili clienti e Loro Sedi

Informazioni del contratto di lavoro: chiarimenti ministeriali sulle novità del D.Lgs, n. 104/2022

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che, con circolare 20.9.2022 n. 19, il Ministero del Lavoro ha fornito **le prime indicazioni interpretative sul DLgs. 104/2022** (c.d. DL "Trasparenza"). Secondo il Ministero, la ratio della riforma è quella di ampliare e rafforzare gli obblighi informativi, ma questo ampliamento e rafforzamento **deve essere calato nella concretezza del rapporto di lavoro**. Di conseguenza, l'obbligo informativo: i) non è assolto con l'astratto richiamo delle norme di legge che **regolano gli istituti oggetto dell'informativa**; ii) viene assolto **attraverso la comunicazione di come tali istituti**, nel concreto, si atteggiano, nei limiti di legge, nel **rapporto tra le parti**, anche attraverso il richiamo della **contrattazione collettiva**. Vengono forniti chiarimenti anche su **specifici obblighi informativi**, come i congedi. Sul punto, viene evidenziato come **rilevano solo i congedi retribuiti**, di conseguenza non vi è **obbligo di comunicazione dei congedi** per cui non è prevista retribuzione. Inoltre, **sui sistemi decisionali**, il datore di lavoro deve procedere all'informativa quando la **disciplina della vita lavorativa del dipendente**, o suoi particolari aspetti rilevanti, **siano interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati**.

Premessa

Con la circolare 20.9.2022 n. 19, il **Ministero del Lavoro ha fornito le prime indicazioni interpretative** sulle novità più rilevanti apportate dal DLgs. 104/2022 (c.d. **DL "Trasparenza"**), con particolare riferimento:

- **agli obblighi informativi;**
- **all'utilizzo dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati;**
- **al periodo di prova;**
- **al cumulo di impieghi;**
- **alla prevedibilità minima del lavoro;**
- **alla transizione a forme di lavoro più prevedibili**, sicure e stabili;
- **alla formazione obbligatoria.**

Obblighi informativi

Il DLgs. 104/2022, modificando il DLgs. 152/97, introduce profili ulteriori che **riguardano gli obblighi di informazione**, ma il **datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni di base riferite ai singoli istituti** di cui all'art. 1 del citato DLgs. 152/97, potendo **rinvviare**, per le informazioni di maggior dettaglio, **al contratto collettivo o ai documenti aziendali che devono essere consegnati o messi a disposizione del lavoratore secondo le prassi aziendali.**

Osserva

Il DLgs. 104/2022 ha quindi voluto ampliare e rafforzare gli **obblighi informativi**, i quali:

- ✓ **non possono essere assolti con l'astratto richiamo delle norme di legge** che regolano gli istituti oggetto dell'informativa;
- ✓ **devono essere assolti mediante 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.

Con riferimento a specifici obblighi informativi, **il Ministero precisa** che:

- **per le ferie e i congedi retribuiti** occorre **fornire al lavoratore le indicazioni della disciplina contenuta nel contratto collettivo soggettivamente applicabile al rapporto**, e non solo il **richiamo generale alle norme di legge**. Sul punto, viene affermato che rilevano ai fini **dell'obbligo informativo i congedi retribuiti;**
- **per la retribuzione**, l'obbligo informativo riguarda tutte **quelle componenti retributive di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione**, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo (non vi è obbligo di comunicare gli importi degli elementi variabili, ma solamente i criteri sulla base dei quali tali importi saranno riconosciuti);

- per l'orario di lavoro programmato, 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 (le variazioni sono oggetto di informativa se sono strutturali o fanno riferimento ad un arco temporale significativo).

Sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati

Secondo il Ministero, **il datore di lavoro che utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** che siano finalizzati a **realizzare un procedimento decisionale** in grado di **incidere sul rapporto di lavoro deve procedere all'informativa** quando la disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, **siano interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati**. L'**obbligo sussiste** anche in caso di **intervento umano meramente accessorio**.

Osserva

L'informativa **non è necessaria per i sistemi automatizzati deputati alla rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita**, cui non consegua un'attività interamente automatizzata finalizzata ad una decisione datoriale.

Periodo di prova

L'art. 7 del DLgs. 104/2022 definisce **la durata massima del periodo di prova (6 mesi)** e quelle fattispecie che ne consentono il prolungamento, ovverosia: **malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori**.

Osserva

Sul punto, il Ministero sostiene che la suddetta elencazione è *puramente esemplificativa* e non esaustiva delle **ipotesi di prolungamento del periodo di prova**, nel cui novero si devono intendere ricomprese tutte quelle già riconosciute dall'attuale ordinamento giuridico.

Cumulo di impieghi

Ai sensi dell'art. 8 co. 3 del DLgs.104/2022, **il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro** qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- **un pregiudizio per la salute e la sicurezza**, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- la necessità di **garantire l'integrità del servizio pubblico**;
- il caso in cui **la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale**, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.

Osserva

Secondo il Ministero, **la sussistenza di tali condizioni**, che hanno carattere tassativo, **deve essere verificata in modo oggettivo** (*queste devono essere concretamente sussistenti e dimostrabili e non rimesse a mere valutazioni soggettive del datore di lavoro*).

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti