



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Direzione Centrale Politiche del Lavoro e Welfare
Settore Lavoro Contrattazione e Relazioni Sindacali

Roma, 21/09/2022

Prot. 0007144

Com. n. 38

Oggetto: Obblighi informativi ex d.lgs. 104/2022 (c.d. decreto trasparenza) – Nuove indicazioni

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito, attraverso la Circolare n. 19 del 20 settembre 2022, indicazioni sui nuovi obblighi introdotti dal d.lgs. n. 104/2022 (c.d. decreto trasparenza).

Innanzitutto, si rappresenta che tale circolare non recepisce la disposizione di cui all'art. 1, comma 6, del d.lgs. 152/1997, come appena novellato, secondo cui verranno rese disponibili le informazioni relative alle disposizioni normative e dei contratti collettivi oggetto di informativa, tramite il sito istituzionale del Ministero del Lavoro.

Le indicazioni appena fornite fanno seguito a quelle già contenute nella circolare INL n. 4 del 10 agosto 2022, divulgata dallo scrivente Settore con nota Prot. 6463/2022, alle quali si aggiungono ulteriori elementi di dettaglio, soprattutto riguardo ai nuovi obblighi informativi in capo al datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, d.lgs. n. 152/1997, come appena novellato dal decreto trasparenza.

Nello specifico, il Ministero si è soffermato su alcuni aspetti, di cui si evidenziano le principali novità.

In materia di congedi, si afferma che il nuovo obbligo di cui all'art. 1, co. 1, lett. I), d.lgs. 152/1997, debba riguardare principalmente:

- 1) Richiami generali ed essenziali alla disciplina legale applicabile, da formularsi con chiarezza e semplicità.

Più specificatamente, si tratta di quelle forme di astensione maggiormente incidenti sul rapporto di lavoro ed espressamente qualificate dal legislatore come "congedo". In via esemplificativa e non esaustiva, sono: congedi di maternità e paternità, congedo parentale e congedo straordinario per assistenza a persone disabili, secondo la disciplina di cui al d.lgs. n. 151/2001; congedo per cure per gli invalidi, secondo la disciplina di cui

all'articolo 7 del d.lgs. n. 119/2011; congedo per le donne vittime di violenza di genere secondo la disciplina di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 80/2015.

2) La disciplina contenuta nel contratto collettivo applicato.

Nella formulazione letterale della disposizione rilevano esclusivamente i congedi retribuiti, per cui non vi è l'obbligo di quelli per cui non sia prevista la corresponsione della retribuzione.

In materia di retribuzione, l'obbligo di cui all'art. 1, co. 1, lett. n), d.lgs. 152/1997 si riferisce a tutte quelle componenti della retribuzione di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione. Riguardo agli elementi variabili (es. premio di risultato), è inteso che il datore di lavoro non potrà indicare l'importo degli elementi, tuttavia dovrà rendere noto in base a quali criteri tali elementi saranno riconosciuti e corrisposti. Per quanto concerne il welfare aziendale (es. flexible benefit) o, ancora, il buono pasto, queste non sono oggetto dell'informativa, salvo che non siano previste dalla contrattazione collettiva o dalle prassi aziendali.

In materia di orario di lavoro, l'obbligo di cui all'art. 1, co. 1, lett. o), d.lgs. 152/1997 fa riferimento alla 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. Nel caso di variazioni dell'orario successivamente intervenute, l'informativa si rende necessaria solo in presenza di modifiche che incidono sull'orario di lavoro in via strutturale o per un arco temporale significativo. Secondo il Ministero, rientrano nella definizione del lavoro prevedibile anche le ipotesi di lavoro a turni e di lavoro multi-periodale: in tali casi sarà sufficiente indicare che il lavoratore viene inserito in detta articolazione oraria e rendere note le modalità con cui allo stesso saranno fornite informazioni. Parimenti, rientra nella nozione di lavoro prevedibile anche il lavoro discontinuo.

Per quanto concerne la previdenza e l'assistenza, l'obbligo di cui all'art. 1, co. 1, lett. r), d.lgs. 152/1997 prevede, oltre ai fondi di carattere obbligatorio, sia di fonte legale che contrattuale, va rappresentata al lavoratore anche la possibilità di aderire a fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali.

Ulteriori indicazioni sono state rese **in materia di obbligo di informativa dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 1-bis, comma 1, del d.lgs. 152/1997. Il Ministero ha chiarito come per tali si intendano quegli strumenti che, attraverso l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo, intelligenza artificiale, ecc., siano in grado di generare decisioni automatizzate. In tale ipotesi, l'obbligo sussiste anche nel caso di intervento umano meramente accessorio. Nello specifico, il datore di lavoro dovrà 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. A titolo esemplificativo, il Ministero riporta le seguenti ipotesi:

3) assunzione o conferimento dell'incarico tramite l'utilizzo di *chatbots* durante il colloquio, la profilazione automatizzata dei candidati, lo *screening* dei curricula, l'utilizzo di software per il riconoscimento emotivo e test psicoattitudinali, ecc.;



- 4) gestione o cessazione del rapporto di lavoro con assegnazione o revoca automatizzata di compiti, mansioni o turni, definizione dell'orario di lavoro, analisi di produttività, determinazione della retribuzione, promozioni, etc., attraverso analisi statistiche, strumenti di *data analytics* o *machine learning*, rete neurali, *deep-learning*, ecc.

In aggiunta, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi automatizzati, quali, a puro titolo di esempio: tablet, dispositivi digitali e *wearables*, gps e geolocalizzatori, sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di rating e ranking, etc.

In tutte le suddette ipotesi, l'obbligo sussiste anche qualora il sistema sia integrato negli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa.

Non rientrano, invece, nell'obbligo di informativa 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.

Riguardo alla durata massima del periodo di prova, prevista all'art. 7 del decreto, il Ministero ha indicato che le assenze che prolungano il periodo di prova di cui al comma 3 – malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori – non rappresentano un elenco tassativo e, dunque, rientrano nel campo di applicazione tutti gli altri casi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, fra cui anche i congedi e i permessi 104/1992.

Alla luce delle suddette considerazioni, si ritiene opportuno un adeguamento da parte delle aziende alle nuove disposizioni, rispetto alle materie oggetto della circolare ministeriale.

A tal riguardo, si rammenta altresì che lo scrivente Settore ha divulgato lo scorso 3 agosto, con nota Prot. n. 6027/2022, una proposta di format informativo base, ovviamente integrabile, da consegnare e far controfirmare al lavoratore, in allegato alla lettera di assunzione.

Ogni elemento di ulteriore approfondimento è disponibile nel documento in allegato.

Distinti saluti.

All. n. 1

Il Responsabile
Avv. Paolo Baldazzi