

Alle Società Acap

c.a. Sigg. Presidenti/Amm.ri Delegati

c.a. Sigg. Direttori Generali

c.a. Sigg. Direttori del Personale

e, p.c.: Al Consiglio Direttivo Acap

Oggetto: Decreti legislativi nn. 104 e 105 del 2022 – Pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio scorso sono stati pubblicati due decreti legislativi, recanti:

- Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili** nell'Unione europea (d. lgs. n. 104/2022);
- Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa **all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza** e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (d. lgs. n. 105/2022).

Decreto “Trasparenza”

In particolare il primo, il n. 104, presenta aspetti particolarmente delicati e forieri di numerosi e gravosi adempimenti per i datori di lavoro, tant'è che si sono levate proteste e numerosi dubbi applicativi da parte delle rappresentanze delle aziende, anche in considerazione del periodo in corso, in cui le attività notoriamente rallentano (il decreto entra in vigore sabato 13 agosto).

L'ambito di applicazione del provvedimento è la “disciplina del diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela” e riguarda, per quanto di specifico interesse, i rapporti di lavoro subordinato, nelle varie forme, compresi somministrati e intermittenti, oltre a varie forme di collaborazione.

In materia di obblighi informativi, il decreto modifica e aggiorna le disposizioni contenute nel d. lgs. n. 152/1997, anche alla luce delle importanti innovazioni tecnologiche nel frattempo intervenute.

Al di là delle modalità di comunicazione, di cui in parte si occupa l'articolo 3 del d. lgs. n. 104, ben più incisivi appaiono i contenuti, che l'articolo 4 del decreto elenca, modificando il precedente articolo 1 del d. lgs. n. 152/1997.

A fronte dei dieci punti previsti dall'originario art. 1 del d. lgs. n. 152/97 recanti gli argomenti oggetto di informazione da fornire al momento dell'assunzione, con le modifiche intervenute le tematiche sono diciotto, diverse delle quali generano dubbi applicativi, cui si sommano altri adempimenti e vincoli, quale ad esempio il nuovo articolo 1-bis del d. lgs. n. 152/1997, che prevede una specifica disciplina in materia di "obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati".

Secondo il nuovo articolo 1-bis, in sintesi il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'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.

I commi 2 e seguenti dell'articolo 1-bis, inoltre, prevedono ulteriori obblighi a carico del datore di lavoro/committente in ordine alle modalità con cui rendere le informazioni sopra citate, e i diritti dei lavoratori ad informative tempestive, chiare, trasparenti.

Come già previsto nel d. lgs. n. 152/1997 gli eventuali inadempimenti dei datori di lavoro sono soggetti a sanzioni da parte dell'Ispettorato del Lavoro, ai sensi del nuovo articolo 4 del decreto stesso.

Ancora, di difficile lettura e applicazione appaiono gli articoli 9 "Prevedibilità minima del lavoro" e 10 "Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili": entrambi gli articoli introducono vincoli stringenti a carico dei datori di lavoro e ampliano notevolmente i diritti dei lavoratori in ordine all'organizzazione del lavoro nonché in materia di modalità di crescita professionale.

La compatibilità di tali previsioni di legge rispetto a quanto contenuto nel vigente CCNL è allo stato difficilmente valutabile: in tal senso la fase di prima applicazione della normativa rischia di creare criticità di non agevole soluzione.

Le nuove disposizioni legislative si sovrappongono infatti a quanto già la contrattazione collettiva di categoria riconosce ai lavoratori, spesso come condizione di miglior favore rispetto alle norme di legge previgenti, e comunque come frutto di mediazioni e compromessi negoziali, ora travolti dal decreto 104 qualora dovesse prevalere l'applicazione letterale e formalistica del provvedimento.

Infine, anche le disposizioni transitorie determinano difficoltà interpretative: l'articolo 16 del d. lgs. n. 104/22 prevede l'applicazione delle nuove regole ai rapporti di lavoro "già instaurati alla data del 1° agosto 2022"; tali lavoratori potranno quindi chiedere per iscritto al datore di lavoro le informazioni, e i loro aggiornamenti, entro sessanta giorni.

Tuttavia, dal momento che il decreto entrerà in vigore solo il 13 agosto p.v., tutti coloro che saranno assunti tra il 2 e il 12 agosto, allo stato sembrano essere, paradossalmente, esclusi sia dalla disposizione transitoria che dalle nuove regole.

Il d. lgs. n. 105/2022 presenta aspetti meno problematici, ponendosi l'obiettivo di migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per coloro che hanno responsabilità di cura e assistenza come genitori e prestatori di assistenza.

Il provvedimento recepisce quanto disposto negli ultimi anni in diverse Leggi di Bilancio in materia di congedo di paternità obbligatorio (dieci giorni di permesso non frazionabili e retribuiti al 100%);

definisce in tre mesi per ciascun genitore il diritto al congedo parentale, retribuito al 30%, da fruire entro i dodici anni di vita del figlio (più ulteriori tre mesi in alternativa tra i genitori).

Sono inoltre chiariti altri aspetti relativi al congedo per assistenza del coniuge o equiparato, il divieto di discriminare o riservare trattamenti meno favorevoli ai lavoratori beneficiari dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 (articolo 3 del d. lgs. n. 104/22).

Si segnalano inoltre:

l'articolo 4, comma 1, il quale, modificando il comma 3-bis dell'articolo 18 della legge n. 81/2017 in materia di lavoro agile, dispone che è riconosciuta "priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano "caregivers" ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205".

Ancora, la stessa norma prevede che "la lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla".

Analoghe prescrizioni prevede inoltre l'articolo 5 del decreto anche nel caso di richiesta di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale da parte del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap.

Cordiali saluti.

Il Segretario Responsabile
(Donatello Miccoli)

