

NEWS DEL GIORNO

Decreto Trasparenza: l'attesa circolare del Ministero del lavoro

di Redazione

Il Ministero del lavoro, con [circolare n. 19 del 20 settembre 2022](#), ha offerto le prime indicazioni interpretative in merito alle novità introdotte dal Decreto Trasparenza, anche in considerazione delle richieste di chiarimento pervenute.

Tra i chiarimenti in tema di informazione, si segnala:

- congedi: ai fini dell'informativa, rilevano esclusivamente i congedi retribuiti; l'obbligo di informazione per il datore di lavoro riguarda solo quelle astensioni espressamente qualificate dal Legislatore come "congedo";
- retribuzione: il riferimento è a tutte le componenti della retribuzione di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo;
- orario di lavoro programmato: le informazioni devono riguardare, più che la generale disciplina legale, soprattutto i riferimenti al Ccnl e agli eventuali accordi aziendali che regolano il tema dell'orario nel luogo di lavoro. Nello specifico, 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;
- previdenza e assistenza: le informazioni dovranno essere fornite dal datore di lavoro anche alla luce della specificità della contrattazione collettiva applicabile al rapporto, rappresentando al lavoratore, ad esempio, la possibilità di aderire a Fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali;
- modalità di comunicazione degli obblighi informativi: è possibile utilizzare diverse modalità per assolvere l'obbligo informativo, pur nel rispetto dei termini previsti dalla medesima disposizione, tra cui la modalità informatica;
- ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati: per sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati si intendono quegli strumenti che, attraverso l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo, intelligenza artificiale, etc., siano in grado di generare decisioni automatizzate. Nell'ipotesi descritta, l'obbligo dell'informativa sussiste anche nel caso di intervento umano meramente accessorio. Nella sostanza, il decreto legislativo richiede che il datore di lavoro proceda all'informativa quando la disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, siano interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati. Invece, non sarà necessario procedere all'informativa nel caso, ad esempio, di sistemi automatizzati deputati alla rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita, cui non consegua

- un'attività interamente automatizzata finalizzata ad una decisione datoriale;
- durata massima del periodo di prova: il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza, quali, ad esempio, malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori. L'indicazione di tali assenze non ha carattere tassativo e, dunque, devono essere considerati anche tutti gli altri casi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, fra cui anche i congedi e i permessi di ex 104/1992;
 - prevedibilità minima del lavoro: il periodo minimo di preavviso, inteso come il tempo che intercorre tra il momento in cui un lavoratore è informato in merito a un nuovo incarico di lavoro e il momento in cui inizia l'incarico, deve avere una durata "ragionevole". Tale periodo può variare in funzione delle esigenze del settore interessato, ferma restando la necessità di garantire in ogni caso l'adeguata protezione dei lavoratori.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:



PF **PERCORSO[®]**
FORMATIVO 365
edizione 2022/2023

Formazione 365 giorni all'anno
Scopri le novità della nuova edizione >