



MORRI
ROSSETTI

Labour and TMT&DP Alert

Decreto «Trasparenza»: impatto su contratti di lavoro e protezione dei dati personali

Primi suggerimenti per HR Manager, DPO e funzioni di compliance

8 agosto 2022

LABOUR – TMT & DATA PROTECTION ALERT

DECRETO “TRASPARENZA”: IMPATTI SU CONTRATTI DI LAVORO E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Primi suggerimenti per HR Manager, DPO e funzioni di compliance

In data 29 luglio scorso è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n. 176/2022) il testo del c.d. “Decreto Trasparenza”, n. 104/2022, redatto in attuazione della Direttiva europea 1152/2019, in tema di miglioramento delle condizioni di lavoro nell’UE.

La nuova normativa integra e modifica le previsioni di cui al D. Lgs. n. 152/1997, regolante le informazioni da fornire al dipendente al momento dell’assunzione. In particolare, grava ora sul datore di lavoro l’obbligo di specificare, nel contratto di assunzione, una serie – abbastanza nutrita – di elementi del rapporto di lavoro, ulteriori rispetto a quanto, nella prassi, si è soliti riscontrare nei modelli di contratto di lavoro individuale utilizzati dalla generalità delle società.

Tra le principali novità, si segnalano:

- a) durata di tutti i **congedi retribuiti** cui il dipendente ha diritto (se non determinabile, la modalità di determinazione e di fruizione degli stessi);
- b) in caso di **somministrazione di lavoro**, l’identità dell’impresa utilizzatrice non appena nota;
- c) diritto a ricevere formazione erogata dal datore, se prevista;
- d) **il contratto collettivo (anche aziendale)** applicato al rapporto e l’indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- e) gli enti e gli istituti che ricevono i **contributi previdenziali e assicurativi** versati dal datore in favore del lavoratore, in ottemperanza alle disposizioni di legge, oltre a qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore stesso;
- f) la programmazione dell’**orario normale di lavoro**, le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, e le eventuali condizioni per il cambiamento di turno, se il contratto prevede una organizzazione dell’orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- g) indicazioni relative all’utilizzo di **sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati**, che siano deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell’assunzione o del conferimento dell’incarico, della gestione o della cessazione del rapporto, dell’assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti la sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l’adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori, fermo restando quanto previsto all’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

A seguito di una prima lettura del testo della norma, si possono già identificare alcuni temi che, in virtù del tenore letterale (alquanto generico) delle disposizioni e del mancato coordinamento delle stesse con altre norme del medesimo Decreto Trasparenza e di altre disposizioni di legge operanti in materia, preannunciano **potenziali criticità applicative** che terranno certamente occupati gli operatori di settore, quanto meno nella prima fase di adeguamento ai nuovi adempimenti.

In particolare, per quanto riguarda l’indicazione dei sistemi decisionali e di monitoraggio sopra menzionati, la norma in argomento chiarisce che, oltre ad una generale indicazione, il datore debba, altresì, specificarne, in concreto, ulteriori elementi a carattere estremamente pratico (tra gli altri, le categorie di dati ed i principali parametri utilizzati al fine di programmare o addestrare i sistemi, le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, i livelli di accuratezza, robustezza e cybersicurezza adottati nonché gli impatti potenzialmente discriminatori che potrebbero conseguire). Si tratta di

specifiche, particolarmente tecniche, che **intersecano le previsioni – già vigenti – di cui al Reg. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (“GDPR”)**, riproponendone alcuni aspetti senza alcun coordinamento diretto e, quindi, disponendo, inevitabilmente, un aumento degli oneri gravanti sul datore di lavoro.

Ancora, il Decreto in esame prevede – art. 6, I comma – che esso venga applicato a tutti i rapporti di lavoro in forze al 1° agosto 2022 salvo, poi, statuire, al secondo comma della medesima disposizione, che l’obbligo informativo nei confronti di quest’ultima categoria di lavoratori debba essere adempiuto a seguito di richiesta scritta in tal senso da parte dei dipendenti stessi e assolto entro i 60 giorni successivi. Pertanto, si dovrebbe concludere che, nonostante la dichiarazione di applicazione delle disposizioni del Decreto Trasparenza a tutti i dipendenti già in forze alla predetta data, l’esplicitazione dei termini del rapporto di lavoro resa cogente da tale normativa sarebbe **obbligatoria** per il datore non con riguardo a tutta la platea in questione, ma **soltanto con riferimento a quei lavoratori che ne facciano espressa richiesta per iscritto**.

Nella speranza che nelle prossime settimane siano fornite dagli Enti indicazioni applicative che possano risolvere i dubbi interpretativi legati all’appena pubblicato Decreto Trasparenza, suggeriamo di provvedere, già oggi, a una **analisi delle condizioni contrattuali standard** che il datore sottopone ai propri dipendenti al momento dell’instaurazione del rapporto di lavoro, assicurandosi che tutti gli elementi della norma di riferimento siano già ivi ricompresi e, in caso negativo, procedere quanto prima alla loro integrazione. Ciò sia per adeguarsi al parametro normativo oggi posto per le assunzioni che saranno effettuate a partire dal prossimo 13 agosto (data di entrata in vigore del Decreto), sia per valutare l’impatto sui rapporti già in essere.

Al riguardo, si consiglia, da una parte, di utilizzare **appropriate check-list** per verificare lo stato di adeguamento attuale agli obblighi informativi della documentazione contrattuale aziendale, così da **determinare l’eventuale gap e gli interventi remediali necessari**; dall’altro, di assicurarsi che l’informativa sul trattamento dei dati personali dei dipendenti e **l’analisi dell’impatto privacy** (e.g., PIA ai sensi dell’art. 35 GDPR, richiamato dalla normativa in esame) di eventuali strumenti informatici o digitali utilizzati nella gestione del personale sia coerente con le disposizioni introdotte al riguardo dal Decreto Trasparenza.

Naturalmente, ove tali sistemi automatizzati dovessero comportare forme, anche solo potenziali, di **controllo dell’attività dei lavoratori**, sarebbe necessario seguire le procedure di confronto sindacale o amministrative previste dallo Statuto dei Lavoratori.

* * *

Per maggiori informazioni e approfondimenti, potete contattare:

Emanuele Licciardi

Partner | Dip. Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali
(Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it)

Carlo Impalà

Partner | Dip. TMT & Data Protection
(Carlo.Impala@MorriRossetti.it)

Seguici su 



LABOUR – TMT & DATA PROTECTION ALERT

"TRASPARENZA" DECREE: IMPACTS ON EMPLOYMENT CONTRACTS AND DATA PROTECTION ***First suggestions for HR managers, DPOs and compliance functions***

On July, 29th, the text of the so-called "Transparenza Decree", no. 104/2022, drafted to implement European Directive 1152/2019 on improving working conditions in the EU, was published in the Official Gazette (no. 176/2022).

The new legislation supplements and amends the provisions of the pre-existing Legislative Decree no. 152/1997, which lists the information to be provided to newly hired employees. In particular, it now falls on the employer to specify, in the contract of employment, a – quite numerous – series of elements of the employment relationship, in addition to the average content of the individual employment contract templates used by most of the companies.

Among the main new features, it is worth reporting the following ones:

- a) the duration of all **paid leaves** that the employee is granted (if not determinable, the methods of their definition and the ways to benefit from them);
- b) in the case of **agency workers**, the identity of the user company, as soon as it is known;
- c) the right to receive **employer-provided training** (if any);
- d) the **collective agreement (including those made at the company level)** applied to the relationship and an indication of the parties who signed it;
- e) the entities and institutions that receive the **social security and insurance contributions** paid by the employer in favour of the employee, pursuant to the provisions of the applicable laws, in addition to any social security protection provided by the employer;
- f) the scheduling of **normal working hours**, any conditions relating to overtime work and its remuneration, as well as any conditions for shift changes if the contract provides for the organization of working hours in whole or in large part predictable;
- g) indications concerning the use of **automated decision-making and monitoring systems**, which are aimed at providing relevant indications for the purposes of recruitment or assignment, management or termination of the relationship, assignment of tasks or duties as well as indications that might affect the supervision, evaluation, performance and fulfillment of contractual obligations of workers, without prejudice to the provisions of Article 4 of the Workers' Statute.

Following a first reading of the new law, some issues can already be identified, given the literal tone (rather generic) of the provisions, the lack of coordination with other norms of the same Transparency Decree as well as other legal provisions operating in the field; such issues foresee **potential application criticalities** that will certainly keep sector operators busy, at least in the first phase of adjustment to the new requirements.

In particular, with regard to the indication of the aforementioned decision-making and monitoring systems, the provision at issue clarifies that, in addition to a general indication on this matter, the employer is also burdened with also specifying, in concrete terms, further elements of an extremely practical nature (among others, the categories of data and the main parameters used in order to program or train the systems, the control measures adopted for automated decisions, the levels of accuracy, robustness and cybersecurity adopted, as well as the potentially discriminatory effects that the use of such systems may have). Said rather technical clarifications **intersect with pre-existing provisions already set forth in Reg. 2016/679 on the Protection of Personal Data (the so-called**

"GDPR"): they reconsider some of the aspects held in it, without offering any direct coordination and, therefore, inevitably increase the obligations that the employer is burdened with.

Moreover, the Decree at issue provides - Section 6, Paragraph I - that its normative content shall apply to all employees in force by August 1st, 2022; however, in the next Paragraph of the same provision, it is stated that the informative obligations towards this same category of employees shall be fulfilled only within 60 days since receiving their relevant written request. Therefore, it should be concluded that, despite the declaration of application of the provisions of the Transparency Decree to all employees already in force on the aforementioned date, the explication of the terms of the employment relationship made binding by such Decree, would be **mandatory** for the employer not with regard to each and every employed worker, but **only with reference to those employees who expressly request it in writing**.

In the hope that, during the next weeks, the competent entities provide further practical indications capable of solving the interpretative doubts related to the recently published Transparency Decree, we suggest to already carry out an **analysis of the standard contractual conditions that the employer submits to its employees** at the time of the establishment of the relevant relationship, thus ascertaining that all the elements of the norm at issue are already included therein or, otherwise, to proceed with their implementation. Such suggestion is made with reference to both complying with the normative parameter set today for hirings that will be carried out as of next August 13th (date of the Decree's entry into force), as well as to assess the impact on all existing employment relationships.

In this regard, it is advisable, on the one hand, to use **specific checklists** to verify the current state of compliance with the informative obligations of the company's contractual documentation, in order to determine the **potential gap and the necessary remedial actions**; on the other hand, we suggest to make sure that the information on the processing of employees' personal data and the **privacy impact analysis** (e.g. the so-called "PIA", pursuant to Section 35 of the GDPR, as referred to by the Decree at issue) of any computer or digital tools used in staff management is consistent with the provisions introduced in this regard by the Transparency Decree.

Of course, if such automated systems were to involve **even potential forms of monitoring over workers' activities**, it would be necessary to implement the union consultation or the administrative procedure provided for in the Workers' Statute.

For further information and explanations, you may contact:

Emanuele Licciardi

Partner | Employment Law and Industrial Relations
(Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it)

Carlo Impalà

Partner | TMT & Data Protection
(Carlo.Impala@MorriRossetti.it)

Follow us on 



MORRI
ROSSETTI



Morri Rossetti
Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano

MorriRossetti.it