

Firenze, 21 settembre 2022

## CIRCOLARE INFORMATIVA

### **Nuovo Decreto Trasparenza: impatti sulla privacy dei lavoratori e ricadute operative per i datori di lavoro**

Oggetto: Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104 (“Decreto Trasparenza”).  
Adempimenti a carico del datore di lavoro e impatti sulla privacy dei lavoratori.

Il 13 agosto 2022 è entrato in vigore il D.Lgs. 104/2022, promulgato per dare attuazione alla direttiva UE 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea.

Con l’entrata in vigore della suddetta norma le nuove disposizioni intendono ampliare il corredo informativo da rendere al lavoratore, in ossequio anche alle previsioni del D.Lgs. 152/1997 (concernente l’obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro).

Il decreto contiene disposizioni che disciplinano le informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime alle relative condizioni di lavoro, nonché una serie di misure a tutela dei lavoratori.

### **SOMMARIO**

1. Campo di applicazione: .....	1
2. Modalità di comunicazione delle informazioni.....	2
3. Obbligo di informazioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro .....	2
4. Termini per la consegna delle informazioni.....	3
5. Obblighi informativi per i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.....	3
6. Obbligo di comunicazione ai Sindacati.....	5
7. Trattamenti a cui si applicano gli obblighi informativi:.....	5
8. Sanzioni .....	6
9. Modifiche degli elementi informativi.....	7
10. Conclusioni.....	7

#### **1. Campo di applicazione:**

Il decreto entrato in vigore disciplina il diritto all’informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela, sia in ambito pubblico sia privato.

L’**art. 1, comma 2** del D.Lgs. 104/2022 stabilisce infatti che “Il presente decreto si applica altresì ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui

all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e a quelli degli enti pubblici economici.”

Al comma 4 del medesimo articolo sono poi indicate una serie di esclusioni.

\*\*\*

## **2. Modalità di comunicazione delle informazioni**

L'art. 3 del D.Lgs. 104/2022 dispone che “Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico. Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.”

In tal senso, la norma prevede la possibilità di poter agevolare il datore di lavoro nell'assolvimento dei nuovi adempimenti informativi, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici per la comunicazione, per esempio: email personale comunicata dal lavoratore; messa a disposizione sulla rete intranet dell'ente dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore.

**IMPORTANTE:** è necessario conservare la prova della trasmissione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro. In caso di inosservanza di tale adempimento troveranno applicazione le sanzioni previste dal novellato art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 276/2003.

\*\*\*

## **3. Obbligo di informazioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro**

L'Art. 4 del D.Lgs. 104/2022 riscrive interamente i primi quattro articoli del D.Lgs. 152/1997, concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

Il **comma 1 dell'art. 4** del D. Lgs. 104/2022 novella l'art. 1 del D. Lgs. n. 152/1997 ampliando le informazioni sul rapporto di lavoro che devono essere comunicate al lavoratore tra cui, in sintesi:

- l'indicazione dell'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori (**lett. a**) e l'identità delle imprese utilizzatrici, non appena sia nota, nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro (**lett.g**);

- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista (**lett.i**);

- gli ulteriori elementi previsti dal nuovo **art. 1-bis del D. Lgs. n. 152/1997**, “qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati” (**lett. s**).

\*\*\*

#### 4. Termini per la consegna delle informazioni

Il **comma 2 dell'art. 1** del D.Lgs. 152/1997 prevede che *“l'obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa [...]”* alternativamente, del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

\*\*\*

#### 5. Obblighi informativi per i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

Il nuovo **art. 1 bis del D. Lgs. 152/1997** stabilisce al comma 1 che *“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. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300”*.

Si precisa, altresì, che le informazioni devono essere comunicate *“in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico”* (comma 6 dell'art. 1 bis).

Per quanto concerne in generale l'utilizzo o meno di sistemi decisionali automatizzati, la suddetta norma non introduce alcuna novità essendo tale adempimento già richiesto dall'**art. 13 del Regolamento europeo 679/2016 (GDPR)** il quale al comma 2 lett. f) obbliga il Titolare a fornire all'interessato informazioni circa *“l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione di cui all'articolo 22, paragrafi 1 e 4, e, almeno in tali casi, informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato”*.

Tale informazione dovrebbe quindi già essere presente nelle Informative sul trattamento dei dati predisposte ai sensi dell'art. 13 GDPR destinate ai dipendenti.

Il **comma 2 dell'art. 1 bis del D.Lgs. 152/1997**, definisce però quali ulteriori e più specifiche **informazioni** il datore di lavoro deve fornire al lavoratore e, dunque:

*“a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;*

*b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;*

- c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;
- d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse”.

Tali informazioni, laddove le modalità di esecuzione delle prestazioni dei lavoratori siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, dovranno essere fornite ai dipendenti in modo scritto, trasparente e comprensibile. Le informazioni potrebbero essere indicate in un allegato alla nomina di Incaricato del trattamento dei dati personali o all'Informativa destinata ai lavoratori.

Precisiamo che in molti casi, i suddetti sistemi sono preordinati alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori o alla tutela dei dati sia dei lavoratori che di altri interessati, e non ad effettuare il controllo (peraltro vietato) delle attività del lavoratore. Ciononostante la norma apparirebbe prevedere che siano date informazioni su quei sistemi indipendentemente dalla finalità principale di loro utilizzo.

Il comma 4 dell'art. 1 bis del D.Lgs. 152/1997 prevede poi che *“Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al comma 1, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, il datore di lavoro o il committente effettuano un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 36 del Regolamento medesimo”.*

Il suddetto comma prevede dunque che il datore di lavoro, in caso di adozione dei suddetti sistemi di monitoraggio e sorveglianza, ha **l'obbligo di effettuare l'analisi dei rischi e la Valutazione di impatto del trattamento**, eventualmente procedendo alla consultazione preventiva del Garante della Privacy, se sussistono i presupposti di cui all'art. 36 del GDPR, oltre a dover aggiornare il **registro dei trattamenti**.

\*\*\*

## 6. **Obbligo di comunicazione ai Sindacati**

L'art. 1 bis, comma 6, del D.Lgs. 152/1997 stabilisce che *“La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi”*.

Dunque, si introduce **il nuovo obbligo in capo ai Titolari del trattamento** di trasmettere le informative sul trattamento dei dati dei dipendenti anche alle rappresentanze sindacali .

\*\*\*

## 7. **Trattamenti a cui si applicano gli obblighi informativi:**

Per quanto concerne la definizione dei *“processi decisionali automatizzati”*, si rinvia a quanto disposto dalle *“Linee guida sul processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche e sulla profilazione ai fini del regolamento 2016/679”* elaborate dal Gruppo di lavoro articolo 29 per la protezione dei dati (adottate il 3 ottobre 2017 - versione emendata e adottata in data 6 febbraio 2018), secondo cui:

*“Il processo decisionale automatizzato ha una portata diversa da quella della profilazione, a cui può sovrapporsi parzialmente o da cui può derivare. Il processo decisionale esclusivamente automatizzato consiste nella capacità di prendere decisioni impiegando mezzi tecnologici senza coinvolgimento umano. Le decisioni automatizzate possono essere basate su qualsiasi tipo di dati, ad esempio:*

- *dati forniti direttamente dall'interessato (come le risposte a un questionario);*
- *dati osservati riguardo a una persona (come i dati relativi all'ubicazione raccolti tramite un'applicazione);*
- *dati derivati o desunti, come un profilo della persona che è già stato creato (ad esempio un punteggio sull'affidabilità creditizia)”*.

Tra questi trattamenti (a titolo meramente esemplificativo) in ambito lavorativo a cui si applicano gli obblighi informativi possono essere ricompresi quelli che, valutati caso per caso, sono posti in essere attraverso sistemi:

- di accessi fisico alle aree dell'ente, mediante dispositivi come le chiavi elettroniche;
- di rilevamento presenze nell'ente diversi dalla timbratura;

- di avvio di attività lavorative da remoto o presso una sede diversa da quella dell'ente (es. cantiere);
- che utilizzano il GPS;
- a bordo di dispositivi indossabili – applicazioni di tecnologia wearable - (es. bracciale elettronico, palmare, occhiali) che prevedono la comunicazione da/verso altri sistemi anche attraverso triangolazioni di dati;
- di gradimento dei dipendenti da parte degli utenti di un servizio (es. uffici della P.A.);
- di monitoraggio del traffico sul cellulare aziendale (es. per finalità controllo del traffico telefonico allo scopo di valutare situazioni anomale che possono compromettere i sistemi aziendali);
- di accesso fisico per la rilevazione della presenza di collaboratori in aree precluse o che prevedono una autorizzazione preventiva non richiesta o non fornita;
- di gestione della posta elettronica (e-mail);
- di videoconferenza;
- di assistenza da remoto e/o gestione dei ticket.

Come già precisato, in molti casi tali sistemi sono preordinati alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori o alla tutela dei dati sia dei lavoratori che di altri interessati (come ad esempio quello per la segnalazione di comportamenti anomali), e non ad effettuare il controllo (peraltro vietato) delle attività del lavoratore. Ciononostante la norma apparirebbe prevedere che siano date informazioni su quei sistemi indipendentemente dalla finalità principale di loro utilizzo.

Da segnalare che devono **essere anche previste anche azioni mirate nei confronti degli autorizzati chiamati a trattare i dati dei lavoratori**; tali azioni prevedono l'integrazione delle loro istruzioni/nomina di incaricato e la formazione mirata sulle misure specifiche da porre in atto come potrebbe emergere dall'analisi dei rischi.

\*\*\*

## 8. Sanzioni

Il trattamento sanzionatorio, riferito agli obblighi di cui all'art. 1, è rinvenibile, innanzitutto, nel nuovo **art. 4** del D. Lgs. n. 152/1997, secondo il quale *“1. Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la*

Pagina 6 di 8	
<b>EtruriaPA S.r.l.</b> Via Rutilio Reali, 20/22 50053 Empoli FI <a href="http://www.etruriapa.it">www.etruriapa.it</a>	<b>Studio Legale Avv. Francesco Barchielli</b> Piazza dell'Indipendenza 10 50129 Firenze <a href="http://www.studiobarchielli">www.studiobarchielli</a>



sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

2. Per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, le violazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, 3 e 5, sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale, nonché della misurazione della performance ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150”.

Inoltre l'**art. 5, comma 4**, del D. Lgs. n. 104/2022, sostituisce il comma 2 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 276/2003, che al primo periodo stabilisce che *“la violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato”*.

Per il mancato rispetto degli oneri informativi di cui all'art. 1 bis del D.Lgs. 152/1997 vi è la sanzione per il datore di lavoro per ciascun mese di riferimento e quindi per tutti i mesi che è stata accertata la violazione dei suddetti obblighi.

Ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali, l'applicazione della sanzione avviene per ciascun mese di riferimento e avviene per “fasce” e quindi se si riferisce a:

- 1 lavoratore, sanzione da € 100 a € 750 per mese;
- più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa è da €400 a €1.500 per mese;
- più di 10 lavoratori, la sanzione va da € 1.000 a € 5.000 euro.

\*\*\*

## 9. Modifiche degli elementi informativi

Secondo la nuova formulazione dell'art. 3 del D. Lgs. n. 152/1997, come modificato dall'art. 4, comma 1 lett. d), del D. Lgs. n. 104/2022, *“il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, **entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica**, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo”*.

\*\*\*

## 10. Conclusioni

In conclusione e in relazione alle novità introdotte dal D.Lgs. 104/2022, è necessario che il Titolare del trattamento provveda, per quanto qui di maggiore interesse, a comunicare ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 1 bis del D.Lgs. 152/1997 *“qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni dei lavoratori siano organizzate mediante*

l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati” (oltre alle informazioni indicate dall’art. 1 del D.Lgs. 152/1997).

In particolare, il Titolare del trattamento, laddove utilizzi i suddetti sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati:

- dovrà fornire ai lavoratori e alle rappresentanze sindacali in modo scritto, trasparente e comprensibile, le informazioni di cui all’art. 1 *bis* del D.Lgs. 152/1997 (vedasi a questo fine il paragrafo 5 e 7), anche attraverso un allegato alla nomina di Incaricato del trattamento dei dati personali o all’Informativa destinata ai dipendenti;
- dovrà effettuare/revisionare la valutazione dei rischi e della sicurezza del trattamento (art. 32 del GDPR), ed eventualmente elaborare/revisionare la Valutazione d’impatto sulla protezione dei dati (art. 35 GDPR);
- dovrà aggiornare il Registro dei trattamenti dei dati personali (art. 30 GDPR).

\*\*\*

Confidando di avere esposto a sufficienza i termini della questione, porgiamo cordiali saluti.

Avv. Francesco Barchielli

Pagina 8 di 8	
<b>EtruriaPA S.r.l.</b> Via Rutilio Reali, 20/22 50053 Empoli FI <a href="http://www.etruriapa.it">www.etruriapa.it</a>	<b>Studio Legale Avv. Francesco Barchielli</b> Piazza dell’Indipendenza 10 50129 Firenze <a href="http://www.studiobarchielli">www.studiobarchielli</a>