

Tutto su contratti, ferie, straordinari: obbligo di comunicazione per i datori

La direttiva trasparenza

I lavoratori dovranno avere informazioni dettagliate sulle condizioni previste

Le norme vanno recepite entro il 1° agosto. Si profilano oneri pesanti per le imprese

Pagina a cura di

Giampiero Falasca

In nome della trasparenza rischia di arrivare, a partire dal prossimo 1° agosto, un pesante carico di burocrazia per le imprese e per i datori di lavoro.

Entro questa data dovrà, infatti, essere recepita – mediante un decreto legislativo che è stato già varato, sotto forma di schema, dal Consiglio dei ministri del 30 marzo scorso, ed è all'esame del Parlamento – la cosiddetta «direttiva trasparenza» (numero 2019/1152).

Questa direttiva persegue uno scopo sicuramente condivisibile: quello di garantire la conoscenza delle condizioni di lavoro a tutti coloro che nel territorio dell'Unione europea hanno appunto un rapporto di lavoro.

Il problema sta nelle modalità con cui questa finalità dovrebbe trovare attuazione: si prevede, infatti, un profondo appesantimento degli obblighi informativi previsti dalla normativa esistente (il decreto legislativo 152 del 26 maggio 1997) di cui pochi avvertivano il bisogno.

Questi obblighi dovranno essere assolti con il contratto individuale di

lavoro oppure con la copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (solo per alcune informazioni si prevede la possibilità di procedere entro il mese successivo all'inizio della prestazione lavorativa).

I rapporti coinvolti

Secondo la nuova disciplina, è ampia la platea dei contratti interessati dagli obblighi informativi. Le nuove regole dovrebbero applicarsi a tutti i contratti di lavoro subordinato, a prescindere dalla durata (quindi, sia a tempo determinato, sia indeterminato), dal regime orario (sono inclusi i rapporti part-time e quelli intermittenti) e dall'eventuale triangolazione con agenzie per il lavoro (sono compresi anche i rapporti stipulati nell'ambito della somministrazione di personale). A queste forme di lavoro subordinato, si aggiungono i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, quelli di prestazione occasionale, e forme speciali come i contratti dei lavora-

tori marittimi, della pesca e dei lavoratori domestici.

Restano esclusi, invece, i rapporti autonomi, quelli di durata molto breve (pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in quattro settimane consecutive), i rapporti di agenzia, il lavoro nell'impresa familiare, e alcune forme speciali di lavoro pubblico.

Per tutti questi soggetti, la Direttiva impone ai datori di lavoro di comunicare per iscritto gli «elementi essenziali del rapporto di lavoro».

Le informazioni da dare

La nozione viene ampliata a dismisura. Dovranno essere comunicate le informazioni tipiche del rapporto, come la tipologia contrattuale, il nome del datore, la sede di lavoro, la data di inizio e fine, se a termine, il periodo di prova – se previsto – l'inquadramento del lavoratore (categoria, livello e qualifica o, in alternativa, la descrizione sommaria del lavoro), la programmazione dell'orario ordinario di lavoro (ma in caso di impossibilità, si dovranno fornire dati alternativi molto approfonditi).

L'elenco delle informazioni che devono essere fornite non finisce qui: il datore dovrà comunicare anche la durata delle ferie e la durata degli eventuali congedi retribuiti ai quali ha diritto il lavoratore, il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista, la durata del preavviso e la relativa procedura; gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi; il contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto, e gli eventuali contratti collettivi di secondo livello (terri-

toriali e/o aziendali) applicati al rapporto di lavoro.

Ci sono poi ulteriori informazioni, molto dettagliate e complesse, che il datore di lavoro deve fornire al lavoratore qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Sono previste, inoltre, informazioni supplementari per i lavoratori in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo.

Le sanzioni per chi sbaglia

In mancanza delle predette comunicazioni ovvero nel caso siano effettuate in ritardo o in modo incompleto, sono previste sanzioni differenziate per la tipologia di omissione: quella ordinaria prevede per il datore di lavoro una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato. La sanzione può essere erogata dall'Ispettorato territoriale del lavoro, previa denuncia da parte del lavoratore e previo accertamento ispettivo. Considerato che la sanzione si applica per ciascun dipendente, bisognerà fare molta attenzione a questo adempimento: se un'azienda procedesse ad assunzioni massicce «dimenticando» i nuovi obblighi rischierebbe di pagare ingenti somme a titolo di sanzione.

Come si vede, queste regole porteranno un enorme carico di burocrazia che rischia di trasformare i contratti di lavoro in uno di quei moduli commerciali pieni di clausole che non legge nessuno. C'è ancora tempo per evitare che in nome della trasparenza accada questo.

LO SCHEMA DI DECRETO

La norma italiana

Lo schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva 2019/1152 è stato approvato dal Consiglio dei ministri il 30 marzo. È ora all'esame della Camera per ottenere i pareri delle commissioni parlamentari (Atto del Governo 377): si tratta di 17 articoli. Il testo è reperibile sul sito della Camera dei deputati.