

Risorse umane. Al via l'adeguamento della documentazione da consegnare al momento delle assunzioni

Sempre più dati dai datori ai lavoratori: il contratto fa il pieno di informazioni

Decreto trasparenza

Le comunicazioni vanno oltre le prassi che sono state seguite fino a oggi

Coinvolte tutte le parti datoriali per rapporti subordinati e collaborazioni

Pagina a cura di

Giampiero Falasca

Il nome della direttiva da cui discende è molto accattivante (direttiva Trasparenza, numero 2019/1152), ma il decreto legislativo appena approvato in via definitiva dal Governo rischia di generare un problema diverso: le nuove lavoro deve comunicare anche la programmazione dell'orario ordinario di lavoro e, in caso di impossibilità, è tenuto a fornire dati alternativi molto approfonditi sul meccanismo di gestione dell'orario. Inoltre, diventa più vincolante e selettiva la necessità di indicare informazioni che, sino a oggi, erano fornite mediante un semplice rinvio al contratto collettivo nazionale o alla normativa legale: la durata delle ferie e la durata degli eventuali congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore, l'eventuale diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, la durata del preavviso e la relativa procedura; il nome degli enti e degli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi. Molto esteso anche l'obbligo informativo in tema di contrattacomunicazione 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 (l'obbligo scatta per tutti al momento della assunzione quindi chi è già in servizio non è interessato).

Destinatari degli obblighi

Una delle novità principali del decreto è l'allargamento dei soggetti tenuti ad applicare i nuovi obblighi informativi. Sono tenuti al rispetto di tali obblighi i datori di lavoro che stipulano un qualsiasi contratto di lavoro subordinato, quale che sia la durata (tempo determinato o indeterminato) o il regime orario (tempo pieno, part time o intermittente), ma anche i committenti di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di contratti di prestazione oc-



In caso di violazioni

norme, infatti, comportano la necessità di riscrivere, in senso molto più complesso e formalistico, tutti i contratti di lavoro e una larga parte dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Il provvedimento inasprisce gli obblighi informativi già esistenti, disciplinati dal decreto legislativo 152 del 26 maggio 1997 che vengono ampliati sia dal punto di vista dei contenuti che da quello della platea dei destinatari.

Le informazioni obbligatorie

Il nuovo decreto impone ai datori di lavoro di comunicare per iscritto gli «elementi essenziali del rapporto di lavoro»; in questo concetto rientra una mole importante di informazioni, che vanno ben oltre le informazioni tipiche del rapporto (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). Il datore di

e prevista una sanzione amministrativa da 250 a 1.500 per ogni dipendente interessato

zione collettiva: il datore deve indicare 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 applicati al rapporto di lavoro.

Cisono 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, o per i lavoratori in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo.

Forme di comunicazione

I nuovi obblighi dovranno essere assolti con il contratto individuale di lavoro oppure con la copia della casionale, e i datori di lavoro di forme speciali di lavoro subordinato (lavoratori marittimi, della pesca e dei lavoratori domestici).

Un decreto, quindi, con un ambito di applicazione molto ampio, cui sfuggono poche categorie: i rapporti autonomi, i contratti di durata 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.

Sanzioni

I datori di lavoro o i committenti che non forniscono le informazioni previste dalla legge (oppure lo fanno in ritardo o in modo incompleto) sono soggetti a una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, previa denuncia da parte del lavoratore e previo accertamento ispettivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA