

Lavoro, informazioni di dettaglio con rinvio al contratto collettivo

Decreto Trasparenza/1

Datori chiamati a identificare i dati da inserire nel documento individuale

Giampiero Falasca

La circolare 4/2022 pubblicata il 10 agosto dall'Ispettorato nazionale del lavoro, relativa al decreto Trasparenza (Dlgs 104/2022) inizia ricordando un aspetto che, a ben vedere, costituisce il vero vizio d'origine della disciplina: il nuovo articolo 1 del decreto legislativo 152/1997 non fa più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato. Una lacuna che ha reso difficile l'adempimento degli obblighi informativi.

Questa facoltà è venuta meno, ma l'Inl ricorda che le informazioni possono scaturire dalla combinazione di due tipi di comunicazioni.

Per quanto riguarda «i principali contenuti» degli istituti previsti dal nuovo articolo 1 del Dlgs 152/1997, viene confermata la necessità che le informazioni siano inserite nel contratto individuale di lavoro e in un'informativa al

contratto collettivo applicato o ad altri documenti (quali regolamenti interni e policy aziendali).

Tale soluzione richiederà che ciascun datore identifichi quali sono i contenuti «principali» che devono essere comunicati direttamente nel contratto e quali sono le «discipline di dettaglio» per le quali si può rinviare al contratto collettivo.

La circolare fa due esempi specifici al riguardo:

- nel contratto di lavoro deve essere indicato l'orario giornaliero per i giorni della settimana, mentre sembra possibile il rinvio al contratto collettivo per la spiegazione della disciplina complessiva applicabile;
- nel contratto di lavoro deve essere comunicato l'importo e il numero delle mensilità della retribuzione, mentre per eventuali altre regole si può rinviare al contratto collettivo.

La circolare precisa che questa semplificazione è utilizzabile a condizione che il datore consegni i contratti collettivi o le altre policy aziendali «contestualmente» all'informativa o, comunque, metta a disposizione tali documenti secondo le modalità di prassi aziendale.

Da ultimo, viene confermato quanto previsto dal decreto e cioè che le informazioni possono essere comunicate in formato «elettronico» e possono essere comunicate

di lavoro o in un'informatica apposita oppure in una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. Per «la relativa disciplina di dettaglio» dei vari istituti, il datore di lavoro può invece limitarsi a fare un rinvio al

tronico»: nozione in cui possono rientrare l'e-mail personale del lavoratore, quella aziendale messa a disposizione dal datore, la pubblicazione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA