

Trasparenza, obblighi informativi per i contratti a tempo o intermittenti

Adempimenti

Informazioni dettagliate anche per gli assunti con impieghi flessibili

Qualsiasi variazione delle condizioni stabilite approda nella disciplina individuale

Pagina a cura di

Massimiliano Arlati
Luca Barbieri
Rosamaria Bevante

Oltre che per tutti i nuovi assunti a tempo indeterminato, i nuovi obblighi informativi previsti dal decreto Trasparenza, il Dlgs 104/2022 – in vigore dal 13 agosto – si applicano anche alle assunzioni a termine, in somministrazione, con lavoro intermittente, di collaborazione, di prestazione occasionale.

Nonostante l'apertura manifestata dall'Inl con la circolare 4 del 10 agosto 2022 verso il ricorso alla tecnica del rinvio (e che comunque dovrà essere opportunamente modulata per non violare il dettato del decreto), le nuove disposizioni incidono significativamente non solo sul regime di informazioni da fornire al lavoratore, ma introducono – senza che sia contemplato un periodo di transizione – nuovi diritti a cui corrispondono obblighi che, sinora inediti, costringono a una pressoché improvvisa ridefinizione delle modalità di gestione del rapporto di lavoro, e non solo al momento della sua instaurazione.

Come cambia il contratto

Innanzitutto, il datore di lavoro dovrà prestare attenzione alle modalità di redazione del contratto individuale. Una serie di informazioni fondamentali sul rapporto di lavoro (dal luogo di lavoro all'inquadramento, al livello e alla qualifica) vanno comunicate al lavoratore con il contratto individuale di lavoro o con la copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, e comunque, entro sette giorni dall'inizio della prestazione.

Altre informazioni possono essere fornite entro un mese dall'inizio della prestazione (ad esempio durata e modalità di determinazione di ferie e congedi retribuiti e Ccnl ed eventuali contratti collettivi – territoriale e aziendale – applicati al rapporto di lavoro).

La modifica del Dlgs 152/1997 (avvenuta con il Dlgs 104/2022) impone anche di ridisegnare, sul piano giuridico ma anche procedurale e regolamentativo dei flussi informativi, le modalità di gestione del rapporto di lavoro, coinvolgendo le diverse funzioni aziendali.

Le modifiche in itinere

Il decreto Trasparenza impone di modificare gli elementi del contratto individuale di lavoro per variazioni delle condizioni previste che siano intervenute dopo l'assunzione. La comunicazione va fatta entro il primo giorno di decorrenza degli effetti determinati dalla modifica. Il nuovo articolo 3 del Dlgs 152/1997 imprime dunque uno spiccato carattere di dinamicità agli obblighi informativi previsti dagli articoli 1, 1-bis e 2 dello stesso decreto, esigendo una continua opera di "manutenzione" degli elementi essenziali dedotti nel con-

tratto individuale di lavoro, comprese le clausole relative al nuovo articolo 1-bis sull'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

L'uso dei sistemi automatizzati

Stando a una interpretazione letterale delle norme, il datore di lavoro e il committente sono tenuti a informare il lavoratore quando impieghino sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati in grado di fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assegnazione di compiti o mansioni, della valutazione del lavoratore, della prestazione resa e dell'adempimento delle obbligazioni contrattuali. Pare che il legislatore,

forse "ispirato" da una proposta di direttiva presentata lo scorso dicembre in tema di *digital platform work* e *algorithmic management*, intenda qui riferirsi a qualsivoglia dispositivo informatico che, usato dal lavoratore nel corso della sua attività, consenta di raccogliere dati che a questa afferiscono. In tal senso è orientata anche la relazione illustrativa, secondo la quale la disposizione ha il fine di «ridurre le asimmetrie informative, qualora i committenti o i datori di lavoro utilizzino sistemi algoritmici per coordinare, monitorare e gestire il rapporto di lavoro». Potrebbe dunque trattarsi di un software così come di una "macchina" capace di raccogliere e trasmettere dati (IoT) per una loro successiva analisi ed elaborazione. L'obbligo informativo riguardante questi dispositivi informatici concerne gli scopi di impiego, le logiche di funzionamento, le categorie di dati e parametri considerati per la programmazione dei dispositivi e le misure di controllo per eventuali decisioni automatizzate (è immediato il rinvio ai giudizi sull'andamento della produttività e a eventuali premi di risultato, anche quando oggetto di un contratto collettivo di lavoro territoriale o aziendale).

È dunque indispensabile che le funzioni e i dipartimenti aziendali interagiscano tra loro, considerando peraltro che, già dal 13 agosto 2022, ciascun lavoratore ha diritto – anche tramite le rappresentanze sindacali aziendali o territoriali – ad accedere ai dati raccolti mediante i dispositivi in uso e che tali dati dovranno essere resi entro 30 giorni dalla richiesta.

LA TEMPISTICA

Informazioni immediate

Devono essere fornite nel contratto individuale di lavoro o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto, o comunque entro 7 giorni dall'inizio della prestazione le informazioni su luogo di lavoro, sede del datore, inquadramento, livello e qualifica del lavoratore, importo iniziale della retribuzione o del compenso

Entro 30 giorni

Altri elementi possono essere comunicati entro un mese dall'inizio della prestazione (durata e modo di definizione di ferie e congedi retribuiti, Ccnl applicabile).