

undefined

# Trasparenza, per informare i lavoratori basta il rinvio ai contratti

## Di Lavoro

Modificato il Dlgs 152/1997 con semplificazione degli oneri per i datori

Stop all'informativa Da rendere disponibili il Ccnl e gli accordi aziendali

Pagina a cura di  
**Giampiero Falasca**

Il decreto Lavoro (Dl 48/2023, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale 103 del 4 maggio e in vigore da venerdì 5 maggio) contiene una misura di semplificazione molto importante: la revisione degli adempimenti introdotti l'anno scorso con il cosiddetto decreto Trasparenza, il Dlgs 104/2022 che – nel dare attuazione a una direttiva comunitaria (2019/1152) – aveva appesantito gli adempimenti informativi gravanti sul datore di lavoro al momento dell'assunzione.

### I precedenti

Il Dlgs 104/2022 aveva, in particolare, posto a carico del datore l'obbligo di adempiere il suo dovere informativo nei confronti del dipendente in modo diretto, mediante una comunicazione scritta nella quale dovevano essere illustrate, in dettaglio, tutte le condizioni del futuro rapporto di lavoro, senza eccezioni (dalla retribuzione sino alla disciplina dell'eventuale licenziamento). Di fatto, i datori di lavoro hanno dovuto, in questi mesi, redigere informative lunghissime su

temi che trovavano già una completa esposizione in altri testi normativi e contrattuali (si pensi alla disciplina delle ferie, dell'orario o del preavviso), senza che questo appesantimento si traducesse in un concreto incremento delle tutele o delle informazioni in possesso dei lavoratori.

### Le modifiche

Il decreto Lavoro, senza toccare gli obblighi informativi gravanti sul datore, sceglie una modalità più semplice per adempierli. L'articolo 26 prevede in particolare che per un gruppo nutrito di informazioni il datore di lavoro possa, in luogo della redazione dell'informativa, limitarsi a indicare al dipendente il riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che regola l'istituto di riferimento (a questo fine, il datore dovrà mettere a disposizione anche per via digitale tutti gli accordi collettivi applicati).

Una semplificazione opportuna che cancella un passaggio inutile come la stesura di un'informativa che ripete e trascrive le norme di legge o del contratto collettivo; semplificazione che, a ben vedere, era suggerita dalla stessa direttiva comunitaria da cui è scaturito il decreto Trasparenza (l'articolo 3 della normativa comunitaria include espressamente tra le modalità alternative di comunicazione delle informazioni il rinvio alla legge o al contratto collettivo).

### Le informazioni semplificate

Le informazioni che potranno essere fornite al lavoratore con questa nuova modalità semplificata sono molte. Si potrà rinviare alla legge e al contratto collettivo per indicare la durata del periodo di prova, descrivere

## CHE COSA CAMBIERÀ

### Le Informazioni che possono essere date dal datore di lavoro al lavoratore rinviando alla legge o al contratto collettivo di riferimento:

- durata del periodo di prova;
- diritto di ricevere la formazione del datore di lavoro;
- durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;
- procedura, forma e durata del preavviso in caso di licenziamento e dimissioni;
- indicazione dell'importo iniziale della retribuzione e dei relativi elementi costitutivi;
- termini e modalità di pagamento delle retribuzioni;
- informazioni in tema di orario di lavoro;
- indicazione degli enti e degli istituti che raccolgono i contributi previdenziali e assicurativi.

### Le informazioni che il datore dovrà continuare a comunicare direttamente al lavoratore:

- identità delle parti;
- luogo di lavoro;
- inquadramento e mansioni;
- durata del rapporto;
- tipologia contrattuale.

l'eventuale diritto di ricevere la formazione del datore di lavoro, illustrare la durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti ai quali ha diritto il lavoratore nonché la procedura, la forma e la durata del preavviso in caso di licenziamento e di dimissioni. Viene investita dalla semplificazione anche l'indicazione dell'importo iniziale della retribuzione e dei relativi elementi costitutivi, completi dei termini e delle modalità di pagamento.

### L'orario di lavoro

Un gruppo di obblighi informativi particolarmente pesante dal punto di vista compilativo era quello in tema di orario di lavoro: la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni del lavoro straordinario e del cambio di turno oppure, nelle aziende caratterizzate da modalità organizzative che rendono imprevedibile la gestione dell'orario, le condizioni per i cambiamenti dell'orario. Anche su questo, il datore di lavoro potrà tornare al sistema precedente, che consentiva di assolvere l'obbligo informativo indicando le norme di legge e di contratto collettivo che regolano tali istituti.

È inclusa nella semplificazione, infine, anche l'indicazione degli enti e degli istituti che raccolgono i contributi previdenziali e assicurativi.

Poche ed essenziali le informazioni che, invece, devono essere comunicate direttamente, senza fruire della semplificazione appena descritta: l'identità delle parti, il luogo di lavoro, l'inquadramento e le mansioni, la durata e la tipologia contrattuale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA