

Trasparenza sul lavoro, in arrivo nuovi obblighi informativi per il datore di lavoro

(Fonte: <https://www.pensionioggi.it/>)

Si amplia l'elenco delle informazioni da comunicare al lavoratore al momento dell'instaurazione del rapporto in un'ottica di maggior tutela e trasparenza. La comunicazione dovrà essere eseguita in forma scritta, in forma chiara e consultabile in qualsiasi momento. Le novità contenute dallo schema di Decreto Legislativo di ricezione della Direttiva Comunitaria 1152/2019 approvato dal Consiglio dei Ministri lo scorso 31 marzo.

È dal 30 luglio 2019 che l'Europa chiede all'Italia di adeguare agli standard comunitari la disciplina nazionale sugli obblighi informativi in favore dei lavoratori in merito alle rispettive condizioni di lavoro. Lo scorso 31 marzo a distanza di più di tre anni, il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di decreto legislativo che ne concretizza i contenuti.

Provvedimento che segue la **legge di Delegazione europea 2019-2020** (L. 22 aprile 2021, n. 53) con cui il Parlamento aveva fissato le linee di indirizzo per il recepimento della **Direttiva UE 2019/1152** in materia di trasparenza sul lavoro. Il testo, che ha iniziato il suo iter all'inizio di aprile e al momento è sottoposto al vaglio delle commissioni parlamentari, interviene su diversi aspetti dell'attuale disciplina.

Diritto di informazione

Attualmente, il datore di lavoro, pubblico e privato, deve fornire al lavoratore, entro 30 giorni dall'assunzione, una serie d'informazioni sul rapporto di lavoro. La bozza di decreto legislativo modifica i contenuti delle informazioni e le modalità per comunicarle.

Da segnalare, in particolare, l'estensione dell'adempimento informativo, per quanto compatibile con la natura e la tipologia del rapporto di lavoro, **anche al committente** di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa nonché **alle prestazioni di lavoro occasionale** e specifici obblighi informativi nel caso in cui il datore di lavoro utilizzi **sistemi decisionali** o di **monitoraggio automatizzato**.

Il mancato o incompleto assolvimento dell'obbligo comporta una sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato (in caso di utilizzo di sistemi automatizzati la multa va da 100 a 750 euro).

Nuovi obblighi di informativa

Tra i nuovi elementi che il datore di lavoro dovrà comunicare al prestatore in sede di assunzione si segnala in particolare:

- il diritto di ricevere la **formazione** erogata dal datore di lavoro;
- diritto di conoscere anche gli altri **congedi retribuiti** oltre le ferie;
- il diritto di essere informato della programmazione **dell'orario normale di lavoro** e delle condizioni relative al **lavoro straordinario** in caso di organizzazione in tutto o in gran parte prevedibile;
- diritto di essere informato che il lavoro si svolge secondo **modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili** e di conoscere la **variabilità della «programmazione del lavoro»** (cioè in quali giorni ed ora inizia e termina la prestazione di lavoro), l'eventuale esistenza di un minimo delle ore garantite e l'ammontare della loro retribuzione, nonché le «ore e i giorni in cui si deve svolgere la prestazione lavorativa» e il periodo minimo di preavviso;
- l'indicazione degli istituti previdenziali e assicurativi che ricevono i contributi versati ed il contratto collettivo, anche aziendale, di riferimento.

Tempi di informativa e modalità

Ridefinite anche le tempistiche della nuova informativa. L'obbligo va assolto con la consegna al lavoratore, all'atto d'**instaurazione del rapporto** e prima dell'inizio dell'attività, alternativamente: il contratto di lavoro per iscritto o copia della comunicazione d'instaurazione del rapporto (la «Co»).

Quando non tutte le informazioni obbligatorie sono presenti nel documento consegnato, il datore di lavoro o committente **ha tempo 7 giorni per completarle**, temine che slitta a **30 giorni** dall'inizio della prestazione lavorativa solo se tratta di dati non essenziali (es. durate delle ferie, congedi retribuiti se non definibili al momento dell'assunzione, durata del preavviso e modalità di recesso, diritto alla formazione, identità dell'impresa utilizzatrice, qualora trattasi di rapporto in somministrazione, eccetera).

Modifica del contratto di lavoro

Attualmente, il datore di lavoro deve comunicare per iscritto al lavoratore, entro un mese dall'adozione, qualsiasi modifica degli elementi già comunicati sul rapporto di lavoro. La bozza di **Decreto Legislativo** estende l'obbligo ai committenti e accorcia il termine al **primo giorno di decorrenza degli effetti delle modifiche**.

Rapporti a cui si applicano le nuove disposizioni

Precisazione non di poco conto è che i nuovi obblighi **non si applicano più unicamente al lavoro subordinato**, ma in un'ottica di universalità della tutela, coprono una vasta gamma di rapporti e in particolare:

- il lavoro subordinato, compreso quello agricolo, a tempo indeterminato, determinato e anche a tempo parziale;
- i rapporti in forza dei quali i lavoratori sono impiegati con tipologie contrattuali non standard, quali contratto di lavoro somministrato, contratto di lavoro intermittente, rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata ex art.2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, contratto di prestazione occasionale;
- in massima parte anche ai lavoratori marittimi, ai lavoratori della pesca e ai lavoratori domestici, salva la disciplina speciale vigente in materia.

La nuova disciplina, tra l'altro, trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici. Viceversa, **restano esplicitamente esclusi dalle nuove disposizioni:**

- i rapporti di lavoro autonomo riconducibili al contratto d'opera purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive
- i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale (trova applicazione invece per i contratti c.d «a zero ore»);
- le collaborazioni prestate dai familiari del titolare nell'impresa del medesimo;
- il personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero;
- i dipendenti delle pubbliche amministrazioni «non privatizzati», ossia il cosiddetto personale ad ordinamento pubblicistico (magistrati ordinari, amministrativi e contabili, avvocati e procuratori dello Stato, personale militare e delle Forze di polizia, etc.).