

Contratto di lavoro: in arrivo nuovi obblighi informativi e possibili sanzioni

(di [Roberto Camera](#) - Esperto di Diritto del Lavoro e curatore del sito www.dottrinalavoro.it)

I datori di lavoro pubblici e privati dovranno comunicare obbligatoriamente al lavoratore, in modo chiaro e completo, una serie dettagliata di informazioni sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulla relativa tutela. La comunicazione dovrà essere effettuata per iscritto, in modalità cartacea o elettronica, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività. E' quanto previsto dallo schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta n. 70 del 31 marzo scorso, per l'attuazione della direttiva UE n. 2019/1152. Ulteriori obblighi informativi sono richiesti in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati e nel caso di distacco all'estero del lavoratore. Qualora le comunicazioni prescritte non vengano effettuate ovvero siano eseguite in ritardo o in modo incompleto, è prevista una sanzione da 250 a 1.500 euro.

Cambiano le informazioni che obbligatoriamente il datore di lavoro deve fornire al lavoratore all'avvio del rapporto di lavoro. E' quanto previsto in decreto legislativo, approvato in via preliminare dal [Consiglio dei Ministri](#), nella seduta n. 70 del 31 marzo scorso, per l'attuazione della direttiva UE n. 2019/1152.

Il testo prevede che il datore di lavoro comunichi al lavoratore, in modo chiaro, completo e conforme agli standard di accessibilità riferiti anche alle persone con disabilità, una serie dettagliata di informazioni sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela.

Contratti di lavoro

Ragion per cui, i datori di lavoro pubblici e privati (compresi gli enti pubblici economici) dovranno modificare i draft utilizzati per contrattualizzare i lavoratori con uno dei seguenti rapporti di lavoro:

- contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, anche part-time (compreso il lavoro agricolo),
- contratto di lavoro intermittente,
- contratto di lavoro somministrato a tempo determinato o indeterminato,
- rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (ai sensi dell'articolo 409 c.p.c., comma 3),
- rapporto di collaborazione etero-organizzata (ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015),
- contratto di prestazione occasionale (PrestO),
- lavoratori marittimi e lavoratori della pesca,
- lavoratori domestici.

Comunicazione: modalità e informazioni

La comunicazione dovrà essere effettuata per iscritto, in modalità cartacea o elettronica, all'atto dell'instaurazione di uno dei rapporti di lavoro suindicati e prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Dovrà contenere, obbligatoriamente, le seguenti informazioni:

- l'identità del datore di lavoro (e degli eventuali co-datori);
- l'identità dell'impresa utilizzatrice, qualora si tratti di un rapporto in somministrazione;
- la sede del datore di lavoro;
- la tipologia contrattuale del rapporto di lavoro;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la data di fine del rapporto di lavoro, in caso di rapporto a termine (ovvero la durata del rapporto) ;
- la durata del periodo di prova, laddove previsto;
- Il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso, dovrà essere precisata una delle due informazioni:
 1. il lavoratore è occupato in luoghi sempre diversi;
 2. il lavoratore è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- l'inquadramento del lavoratore (o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro):
 1. categoria;
 2. livello;
 3. qualifica.
- la programmazione dell'orario ordinario di lavoro. Qualora non sia possibile prevedere un orario normale di lavoro programmato, in quanto le modalità organizzative dell'orario sono imprevedibili, il datore di lavoro deve informare il lavoratore circa:
 1. la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
 2. le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 3. il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore fa diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito tra le parti, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- le condizioni che riguardano l'eventuale straordinario e la sua retribuzione;
- le procedure relative ai cambiamenti di turno, qualora sia previsto;
- la durata delle ferie;
- la durata degli eventuali congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore ovvero le modalità di determinazione e fruizione, qualora non definibili al momento dell'assunzione;

- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del preavviso e la relativa procedura, evidenziando le differenze, qualora presenti, tra il recesso da parte del datore di lavoro e da parte del lavoratore;
- gli Enti e gli Istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- il contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli eventuali contratti collettivi di secondo livello (territoriali e/o aziendali) applicati al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che li hanno sottoscritti.

Le informazioni dovranno essere previste in uno dei seguenti documenti:

- nel contratto individuale di lavoro;
- nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro;

Il datore di lavoro dovrà conservare prova della trasmissione o della ricezione della comunicazione al lavoratore e, su richiesta, renderla accessibile a quest'ultimo.

Qualora non sia stato possibile inserire i dati nei suindicati documenti, dovranno essere forniti, sempre per iscritto, entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa.

Potranno essere, altresì, comunicati entro 30 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa le seguenti informazioni, che sono state ritenute, dal legislatore, non essenziali:

- l'identità dell'impresa utilizzatrice, qualora trattasi di rapporto in somministrazione;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata delle ferie;
- la durata degli eventuali congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore ovvero le modalità di determinazione e fruizione, qualora non definibili al momento dell'assunzione;
- la durata del preavviso e la relativa procedura, evidenziando le differenze, qualora presenti, tra il recesso del datore di lavoro e del lavoratore;
- il CCNL e gli eventuali contratti decentrati applicati al rapporto di lavoro;
- gli Enti e gli Istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dal datore di lavoro.

Se il contratto dovesse cessare prima che il datore di lavoro abbia comunicato tutte le informazioni obbligatorie (ad esempio, qualora il recesso avvenga entro un mese dalla costituzione del rapporto), questi dovrà fornire le predette informazioni al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Qualsiasi modifica alle informazioni fornite all'atto dell'assunzione al lavoratore, dovrà essere comunicata entro il primo giorno di decorrenza degli effetti di dette modifiche. Ciò dovrà venire sempre che la modifica non sia dovuta ad una disposizione legislativa o regolamentare ovvero da clausole del contratto collettivo.

Obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

Alle informazioni suindicate, il datore di lavoro deve aggiungere ulteriori informazioni qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. In relazione a ciò, queste le ulteriori informazioni da prevedere:

- gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;
 - gli scopi e le finalità dei sistemi;
 - la logica ed il funzionamento dei sistemi;
 - le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni
 - le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità
 - il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.
- Inoltre, il datore di lavoro (o il committente in caso di rapporto di collaborazione), sono tenuti ad integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e all'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività suindicate.

Dette informazioni dovranno essere comunicate ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione dovrà avvenire, altresì, anche alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU). Qualora l'azienda ne sia priva, la comunicazione deve avvenire alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative in ambito nazionale.

Per quanto riguarda la protezione dei dati personali, il datore di lavoro, in base agli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa, è tenuto ad effettuare una analisi dei rischi e una valutazione dell'impatto degli stessi trattamenti, procedendo ad una consultazione preventiva del Garante della privacy ove sussistano i presupposti previsti dall'articolo 36 del Regolamento (UE) 2016/679.

Su richiesta del lavoratore (anche per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali), il datore di lavoro o il committente, entro 30 giorni, deve fornire i dati e le informazioni concernenti gli obblighi suindicati.

Eventuali modifiche alle suddette informazioni, che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro, dovranno essere comunicate ai lavoratori almeno 24 ore prima.

Al Ministero del Lavoro ed all'ispettorato del lavoro spetterà il compito di controllare l'avvenuta comunicazione.

Lavoro all'estero

Qualora il datore di lavoro distacchi all'estero un proprio lavoratore, dovrà informarlo di eventuali elementi del proprio rapporto di lavoro che si andranno a modificare. Inoltre, dovrà portarlo a conoscenza delle seguenti informazioni:

- Il Paese dove verrà inviato per svolgere la propria prestazione lavorativa;
- la durata del distacco all'estero;
- la retribuzione cui ha diritto il lavoratore, conformemente al diritto applicabile dallo Stato ospitante;
- la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- gli eventuali ulteriori emolumenti (in denaro o in natura), qualora presenti, dovuti per il distacco (es. indennità di distacco, rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio) ;
- le modalità di rimpatrio, qualora disciplinate;
- Il link istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

La comunicazione dovrà essere effettuata per iscritto e prima della partenza dall'Italia.

Le informazioni non sono richieste per il personale dipendente dalle Pubbliche amministrazioni, in servizio all'estero. Inoltre, non si applica neanche ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca.

Sanzioni

Qualora il datore di lavoro non effettui le comunicazioni prescritte ovvero le effettui in ritardo o in modo incompleto, è passibile di una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

La sanzione verrà irrogata dall'ispettorato del lavoro previa denuncia da parte del lavoratore e previo accertamento ispettivo.

Qualora il datore di lavoro ometta ovvero effettui in ritardo o in modo incompleto le ulteriori comunicazioni previste in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, è prevista, per ciascun mese di riferimento, una sanzione amministrativa da 100 a 750 euro, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa va da 400 a 1.500 euro; se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa va da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Stessa sanzione nel caso in cui il datore di lavoro non adempia, entro i successivi 30 giorni, alla richiesta del lavoratore di accedere ai dati e dalle informazioni riguardanti l'utilizzo di

sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, ovvero non provveda a informare i lavoratori circa eventuali modifiche incidenti alle informazioni inizialmente fornite. Nel caso in cui il datore di lavoro non comunichi, al lavoratore ed alle rappresentanze sindacali, le informazioni suindicate in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico, è passibile, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, di una sanzione amministrativa da 400 a 1.500 euro.