

Lavoro, più informazioni ai neo assunti

Dlgs Trasparenza. Da sabato in vigore i nuovi obblighi informativi da rispettare in caso di assunzioni o su richiesta dei lavoratori già in forza

Primi chiarimenti. L'Ispettorato nazionale del lavoro consente di rinviare al contratto collettivo applicato invece di elencare in dettaglio i dati

Pagina a cura di Enzo De Fusco

Niente proroga per gli obblighi informativi ai lavoratori introdotti dal decreto legislativo 104/2022 che, come previsto, entreranno in vigore sabato 13 agosto. Di contro, la disciplina di dettaglio dei nuovi adempimenti potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali solo qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore, ovvero messi a disposizione secondo prassi aziendale. È questo, in sintesi, il contenuto della circolare 4/2022 pubblicata ieri dall'Ispettorato nazionale del lavoro, d'intesa con l'ufficio legislativo del ministero del Lavoro.

Sabato, dunque, scattano i nuovi obblighi di informativa e trasparenza che riguardano potenzialmente 20 milioni di lavoratori dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi, lavoratori domestici. Per i lavoratori in forza al 1° agosto, le informazioni devono essere fornite entro i 60 giorni successivi l'eventuale richiesta scritta dei lavoratori. Rispetto al vuoto normativo per i lavoratori assunti tra il 2 e il 12 agosto, la circolare parla di «disallineamento temporale» e ripara estendendo a questi lavoratori gli stessi obblighi previsti per i colleghi in forza al 1° agosto, senza tuttavia un'argomentazione giuridica.

La consegna dell'informativa potrà avvenire anche sulla e-mail personale o aziendale del lavoratore ovvero con la messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore, fermo restando la necessità, per il datore, di conservare la prova di consegna.

Nel merito delle novità, la prima decisione da adottare in azienda è la distribuzione delle informazioni tra il contratto individuale di assunzione e l'informativa. La distinzione non è banale in considerazione che il primo è una fonte pattizia con i vicoli che essa comporta, e la seconda è un atto unilaterale dell'impresa sulla base delle previsioni di legge e quindi molto più flessibile nelle modifiche.

Resta fermo che ci sono alcune informazioni che giuridicamente sono indicate nel contratto individuale e non sarà questa legge che cambierà l'impostazione delle aziende. In particolare, nel contratto continueranno a essere indicati il luogo di lavoro, la sede del datore, l'inquadramento contrattuale del lavoratore, la data di

inizio e la tipologia del rapporto, la durata del periodo di prova nonché la retribuzione in tutte le sue forme con il relativo periodo di pagamento. Per il resto si darà spazio all'informativa aziendale. Nella scheda sono stati indicati i punti che potrebbero comporre l'informativa.

Non è stato affrontato dalla circolare l'aspetto più delicato della norma ossia la distinzione ambigua tra un'organizzazione dell'orario di lavoro in gran parte prevedibile o non prevedibile. Inoltre, la circolare parte da una presunzione secondo cui già oggi, in sede di assunzione, «con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (v. infra) il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'articolo 1 (ad esempio orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità eccetera)».

In realtà il decreto legislativo 152/1997 prevede che il lavoratore sia informato sull'«orario di lavoro»(articolo , lettera i). Questo significa che, alla luce di quanto indicato nel decreto 66/2003, l'azienda si può limitare a informare il lavoratore che il suo orario normale è pari a 40 ore settimanali o al diverso orario fissato dal contratto collettivo, lasciando la disposizione di dettaglio alle comunicazioni periodiche preventive.

Sotto il profilo sanzionatorio, la circolare ricorda che è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato e si applicano tutte le disposizioni di garanzia previste dalla legge 689/1981, nonché la procedura di diffida dell'articolo 13 del Dlgs 124/2004 poiché si tratta di una violazione sanabile. Si ricorda, tuttavia, che la diffida non consente nessuna integrazione priva di sanzione, ma prevede che in caso di accertata violazione, al datore di lavoro che sana l'inadempimento entro 45 giorni (30 + 15 di pagamento) gli sarà comminata la sanzione minima prevista dalla legge.

La circolare ripercorre la norma e non fornisce novità sul tema degli ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Rispetto a eventuali comportamenti ritorsivi del datore di lavoro, opportunamente l'Ispettorato spiega che il presupposto per l'applicazione della sanzione non è costituito dalla semplice violazione degli obblighi di informazione, ma dalla presenza di comportamenti ritorsivi o che «determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti», circostanza che il personale ispettivo sarà pertanto chiamato ad accertare e supportare con adeguati elementi probatori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA