

Contratti di lavoro

Niente obbligo di trasparenza per
gli assunti dal 2 al 12 agosto — p.22

Informazioni sul rapporto di lavoro, esclusi gli assunti dal 2 al 12 agosto

Decreto Trasparenza

Niente obbligo per il periodo
che precede l'entrata
in vigore del Dlgs 104/2022

Per colmare il «buco»
normativo necessaria
una modifica legislativa

Enzo De Fusco

Il decreto Trasparenza (Dlgs 104/2022) dimentica gli assunti tra il 2 e il 12 agosto, per i quali non scatta l'obbligo di fornire le nuove informazioni. È quanto emerge dalla lettura del decreto legislativo, nel quale c'è un vero e proprio buco della norma che produce nuovi "esodati".

Si ricorda che il Dlgs 104/2022 è stato pubblicato venerdì 29 luglio in Gazzetta Ufficiale con l'obiettivo di recepire la disciplina comunitaria sulla garanzia per i lavoratori di condizioni di lavoro trasparenti (Direttiva Ue 2019/1152).

Il decreto legislativo, in mancanza di un termine diverso espressamente indicato, entra in vigore dopo 15 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta. Nel caso del decreto Trasparenza, il termine dei 15 giorni scade in data 13 agosto 2022. Questo significa che i nuovi obblighi di informazione, a regime, riguardano i lavoratori assunti dal 13 agosto prossimo.

Il legislatore, inoltre, individua una specifica disciplina transitoria (l'articolo 16, titolato "disposizioni transitorie") nella quale però si regolano solo le modalità di trasmissione delle informazioni «a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022»: essi, possono richiedere al datore di lavoro le nuove informazioni con atto scritto, mentre il datore è tenuto a rilasciarle nei successivi 60 giorni dalla richiesta (nelle bozze circolate prima della Gazzetta era previsto un termine di 30 giorni).

In definitiva, da un lato, i nuovi obblighi scattano per i nuovi assunti dal 13 agosto e, dall'altro, la norma transitoria prevede l'obbligo informativo, a richiesta, per i soli assunti al 1° agosto.

Cosa succede per le decine di migliaia di lavoratori assunti tra il 2 e il 12 agosto? Praticamente nulla.

Il legislatore purtroppo dimentica questi lavoratori e la conseguenza è che essi non avranno diritto ad alcuna informazione prevista dal nuovo decreto, salvo che in futuro non venga approvata una modifica della legge.

Modalità informative

Un altro aspetto importante del nuovo obbligo riguarda la modalità con cui vengono fornite le informazioni.

Si ricorda che la norma prevede che alcune informazioni debbano essere rilasciate o con il contratto individuale di lavoro oppure con la consegna delle comunicazioni obbligatorie di legge; per i dati non contenuti in questi documenti, poi, si prevedono due termini differenti, ovvero entro 7 giorni (per l'identità delle parti e per il luogo di lavoro) o 30 giorni (per i restanti dati).

L'aspetto più determinante della scelta è la modalità con cui adempiere al nuovo obbligo. Infatti, le nuove informazioni se inserite nel contratto individuale entrano nel patrimonio individuale del lavoratore e per apportare le modifiche sarà necessario il suo consenso.

Diversamente, la consegna di una informativa, che non assume valenza pattizia, può risultare molto più flessibile laddove dovessero cambiare le esigenze aziendali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

