

LAVOROdi **MARIO CASSARO****Il Decreto Lavoro semplifica gli obblighi informativi dei datori**

Il D.L. 48/2023 (Decreto Lavoro), tra le numerose disposizioni, contiene alcune significative semplificazioni per l'assolvimento degli obblighi informativi a cura del datore di lavoro.

Come noto il D.Lgs. 27.06.2022, n. 104 (**Decreto Trasparenza**) emanato in recepimento della Direttiva UE 2019/1152 e in vigore dal 13.08.2022, tra le varie misure ha introdotto specifici obblighi informativi a carico del datore di lavoro (o del committente) al momento dell'instaurazione del rapporto lavorativo. Per effetto delle modifiche apportate al D.Lgs. 152/1997, il datore di lavoro/committente è obbligato a comunicare al lavoratore, in formato cartaceo o elettronico, una serie di informazioni in riferimento al rapporto in via di instaurazione. Di fatto, il menzionato Decreto è andato oltre il dettato della Direttiva UE e l'obbligo in questione si è tradotto in un **volume eccessivo di informazioni** e in maggiori adempimenti a carico di aziende e professionisti.

In proposito l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (circolare 10.08.2022, n. 4) aveva chiarito che con la consegna del **contratto individuale** di lavoro o di **copia della comunicazione** di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore fosse già adeguatamente informato sui principali contenuti degli istituti previsti all'art. 1 D. Lgs. 152/1997 (ad es. orario di lavoro giornaliero; importo della retribuzione mensile, ecc.), per cui ha ritenuto sufficiente comunicare il dettaglio attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali contestualmente consegnati al lavoratore o messi a disposizione secondo la prassi aziendale.

Con la circolare 20.09.2022, n. 19, il **Ministero del Lavoro** e delle Politiche Sociali ha, tuttavia, precisato che l'obbligo informativo non si ritiene assolto con l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa, bensì attraverso la comunicazione di come tali istituti, nel concreto, si atteggiavano nel rapporto tra le parti, anche attraverso il richiamo della contrattazione collettiva applicabile. Per il Ministero, in altri termini, gli obblighi informativi introdotti dal Decreto Trasparenza assolvono alla propria funzione solo se esplicitati. Evidentemente in contrasto, le 2 interpretazioni hanno sollevato forti criticità operative.

Con un intervento decisamente snellente, l'art. 26 del Decreto Lavoro, in vigore dallo scorso 5.05.2023, dispone che per alcune informazioni, l'obbligo informativo può ritenersi assolto con la **mera indicazione del riferimento** normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale. Di preciso si tratta delle seguenti indicazioni: durata del periodo di prova, se previsto; diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista; durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti; procedura, forma e termini del preavviso per il recesso dal rapporto; importo iniziale della retribuzione o del compenso con i relativi elementi costitutivi; programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione; eventuali condizioni per i cambiamenti di turno; enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e ogni altra forma di protezione in materia di sicurezza sociale. Per assolvere ai predetti obblighi il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche **mediante pubblicazione** sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro. Infine, ad ulteriore semplificazione, l'art. 26 richiamato ha previsto che gli obblighi informativi previsti nel caso di utilizzo di **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** devono essere forniti qualora si tratti di sistemi integralmente automatizzati, fermo restando che restano esclusi dall'obbligo i sistemi protetti da segreto industriale o commerciale.