

LAVORO

di MARIA ROSA GHEIDO

Obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro

In discussione l'attuazione della direttiva UE 2019/1152 che prevede maggiore trasparenza nei rapporti datore di lavoro-lavoratore.

La bozza di decreto legislativo, approvata in via preliminare dal Consiglio dei Ministri (A.G.377), attua la direttiva (UE) 2019/1152 relativa a **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili** nell'Unione Europea e amplia il campo di applicazione della disciplina sugli **obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro**, esteso ai lavoratori impiegati con contratti di lavoro non standardizzati quali i rapporti di collaborazioni continuative organizzate dal committente, anche tramite piattaforme, le collaborazioni coordinate e continuative, le prestazioni occasionali. Ne restano fuori, per definizione, i rapporti di lavoro autonomo diversi dalle collaborazioni coordinate e continuative.

Già secondo la **direttiva 91/533/CEE**, la maggioranza dei lavoratori nell'Unione ha il diritto di ricevere informazioni scritte sulle proprie condizioni di lavoro: la direttiva non si applica però a tutti i lavoratori dell'Unione. Queste disposizioni hanno trovato attuazione nel nostro sistema giuridico con il **D.Lgs. 26.05.1997, n. 152**, ma la direttiva 2019/1152 **estende e amplia i contenuti dell'obbligo informativo** includendovi i **rapporti di lavoro non subordinato c.d. atipici** ed estendendo le informazioni che devono essere fornite al lavoratore. Secondo la predetta direttiva, le informazioni sull'orario di lavoro dovrebbero essere coerenti con la specifica direttiva 2003/88/CE, garantendo la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, così come le informazioni da fornire sulla retribuzione dovrebbero includere tutti gli elementi della retribuzione indicati separatamente, compresi, se del caso, i contributi in denaro o in natura, il pagamento del lavoro straordinario, i premi e altri compensi, percepiti direttamente o indirettamente dal lavoratore per il suo lavoro.

In tale ottica, l'art. 3 della bozza di decreto licenziata dal Governo dispone che il datore di lavoro comunichi " *in modo trasparente, chiaro, completo, conforme agli standard di accessibilità* " le informazioni previste dal decreto, in formato cartaceo o elettronico, conservando la prova della trasmissione o della ricezione dei **dati relativi ai seguenti elementi** : identità delle parti; luogo di lavoro; titolo, livello, natura o categoria dell'impiego attribuito al lavoratore ovvero una breve descrizione del lavoro; data di inizio del rapporto e, se trattasi di rapporto a tempo determinato, la data di fine o la durata prevista dello stesso; per i lavoratori assunti da agenzie interinali, l'identità delle imprese utilizzatrici; durata e condizioni del periodo di prova, se previsto, diritto alla formazione erogata dal datore di lavoro, se previsto; durata del congedo retribuito cui ha diritto il lavoratore; procedura, requisiti di forma e durata del preavviso; retribuzione; organizzazione del lavoro, come la durata normale della giornata o della settimana lavorativa; contratti collettivi che disciplinano il rapporto di lavoro; identità delle istituzioni che si occupano di sicurezza sociale. Viene introdotto l' **obbligo di comunicare per iscritto al lavoratore qualsiasi variazione degli elementi** di cui sopra, che non derivino da variazioni normative o dal c.c.n.l.

La bozza di decreto legislativo si occupa anche di una serie di **nuovi diritti materiali**, intesi ad assicurare una maggiore tutela alle condizioni di lavoro e dispone che il **periodo di prova** non possa essere superiore a 6 mesi e che, in caso di contratto di lavoro a termine, il periodo di prova sia proporzionato alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. Viene, inoltre, previsto che il lavoratore, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2105 c.c., possa svolgere un impiego parallelo al di fuori dell'orario di lavoro stabilito.

Un ulteriore intervento fa sì che, **qualora non sia predeterminato l'orario di lavoro e la sua collocazione temporale**, il datore di lavoro non possa imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa salvo che essa non si svolga entro ore e giorni predeterminati e che il lavoratore riceva un congruo preavviso.

Oltre ai nuovi, impegnativi, obblighi informativi non sono poche quindi le novità che dovranno essere tenute presenti dai datori di lavoro e dai committenti nell'organizzazione dell'attività lavorativa. Il provvedimento è ora all'esame del Parlamento ed è probabile che intorno ad esso si sviluppi un forte dibattito.