RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di MARIA ROSA GHEIDO

Decreto Trasparenza, informazioni per l'uso

Entra in vigore il 13.08.2022 il D.Lgs. 27.06.2022, n. 104, che attua la direttiva UE 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea e che ha suscitato forti perplessità negli operatori del settore.

A fronte del condivisibile intento di fornire informazioni al lavoratore sulla natura dell'instaurando rapporto di lavoro e sulle modalità di svolgimento, non sono poche le perplessità sulla concreta attuazione della nuova disciplina che coinvolge qualsivoglia rapporto di lavoro subordinato, compreso quello domestico e guarda anche ad alcuni rapporti c.d." *parasubordinati* " come le collaborazioni coordinate e continuative. **Le nuove regole si applicano, infatti, ai** : rapporti di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o part-time, anche intermittente; contratti di lavoro in somministrazione; contratti di collaborazione continuativa organizzate dal committente anche tramite piattaforme, contratti di collaborazione coordinata e continuativa organizzati autonomamente dal collaboratore *ex* art. 409, c. 1, n. 3) c.p.c.; contratti di prestazione occasionale, di cui all'art. 54- *bis* D.L. 50/2017; contratti di lavoro marittimo, della pesca e dei lavoratori domestici; rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2 D.Lgs. 165/2001 e quelli degli enti pubblici economici. **Sono esclusi** i rapporti di lavoro autonomo, quelli di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in 4 settimane consecutive, i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, il lavoro nell'impresa familiare e i rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 D.Lgs. 165/2001, ma questi ultimi solo relativamente alle prescrizioni contenute nel Capo III del decreto in argomento.

L'informativa deve essere resa , in forma cartacea o elettronica, **prima dell'inizio dell'attività lavorativa** (salvo alcuni elementi che potranno essere forniti in un secondo momento) **e deve riguardare** : i dati del datore di lavoro; il luogo di lavoro. In mancanza, occorre comunicare che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro; la sede o il domicilio del datore di lavoro; l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro; la data di inizio del rapporto di lavoro; la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso; nel caso di lavoratori dipendenti da **agenzia di somministrazione di lavoro** , l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota; la durata del periodo di prova, se previsto; il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista; la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi; la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore; l'importo iniziale della retribuzione o comunque **il compenso e i relativi elementi costitutivi** , con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento; la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile; se il rapporto di lavoro, caratterizzato da **modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili** , non prevede un orario normale di lavoro programmato (come può essere nel lavoro intermittente) il datore di lavoro informa il lavoratore circa: 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; le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico; il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto; gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.Peraltro, il datore di lavoro o il committente, **su richiesta scritta del lavoratore** già assunto alla data del 1.08.2022, è tenuto a fornire, **aggiornare o integrare entro 60 giorni le informazioni di cui sopra** .

È di tutta evidenza che non sarà semplice organizzare l'informativa che, per espressa previsione dello stesso decreto potrà essere fornita con la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto oppure della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro trasmessa al Centro per l'impiego.

Riproduzione vietata.- martedì 09 agosto 2022