

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**.

E' 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.