

LAVOROdi **MARIA ROSA GHEIDO****Decreto Trasparenza, nuovi obblighi per datori di lavoro e committenti**

Con il D.Lgs. 104/2022 si dovranno fornire maggiori informazioni sul rapporto di lavoro già prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Per i già iscritti, sarà necessaria una nuova informativa.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 104/2022, c.d. **decreto "Trasparenza"**, dal 13.08.2022 i datori di lavoro e i committenti sono gravati da alcuni obblighi informativi che si aggiungono o vanno ad integrare quelli già previsti dal D.Lgs. 152/1997 al fine di assicurare ai lavoratori condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili: obbligo di fornire ai lavoratori **prima dell'inizio dell'attività lavorativa** un insieme di **informazioni inerenti agli elementi significativi del rapporto di lavoro**; obbligo di fornire, aggiornare o integrare dietro richiesta scritta del **lavoratore già assunto** alla data del 1.08.2022, le informazioni richieste dagli artt. 1, 1- *bis*, 2 e 3 D.Lgs. 152/1997, come modificati dal D.Lgs. 104/2022. **Obbligati** alle predette informative sono i datori di lavoro e i committenti titolari di un contratto: di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a termine ed anche di lavoro intermittente; di lavoro somministrato; di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa di cui all'art. 2, c. 1 D.Lgs. 81/2015; di collaborazione coordinata e continuativa del tutto autonoma di cui all'art. 409 c.p.c.; di prestazione occasionale ex art. 54-bis D.L. 50/2017; di lavoro marittimo e della pesca; di lavoro domestico; relativo ai lavoratori delle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici. In entrambi i casi, **i dati che devono essere forniti riguardano**: l'identità delle parti (inclusi, ove esistenti, co-datori); il luogo di lavoro; la sede del datore di lavoro; l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore; la data di inizio del rapporto; la tipologia di rapporto di lavoro; la durata del periodo di prova, se previsto; l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento; il CCNL e l'eventuale accordo integrativo aziendale applicato al rapporto di lavoro con l'indicazione delle parti sottoscriventi; la programmazione dell'orario normale di lavoro; le condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione; le condizioni e il preavviso (di minimo 24 ore) per l'eventuale cambio di turnazione; se il rapporto di lavoro è caratterizzato da **modalità organizzative** (ore e giorni di servizio) in gran parte o interamente **imprevedibili**, occorre specificare le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative e il preavviso a cui lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa. L'adempimento di cui al punto 1) è stato oggetto di chiarimenti da parte dell'INL che, con la circolare 10.08.2022, n. 4, ha ammesso la possibilità di fornire i dati con appropriati richiami al c.c.n.l. applicato, come d'altronde prevede la stessa direttiva UE 2019/1152 recepita dal D.Lgs. 104/2022 in argomento.

L'informativa di cui al punto 2) non è stata ancora oggetto di chiarimenti e/o approfondimenti anche se **presenta non pochi elementi di criticità** che vanno ben oltre la forma (sintetica o discorsiva) del documento e le modalità di consegna dello stesso. Fermo restando che l'obbligo sorge solo nei confronti dei lavoratori che ne fanno espressa richiesta scritta, occorre **definire a quale data l'informativa farà riferimento**: sembra ragionevole ritenere che sia la data della richiesta da parte del lavoratore, stante che trattandosi di soggetti già in forza (magari da molto tempo) fare riferimento all'inizio del rapporto di lavoro potrebbe contenere informazioni di scarso significato. Importante è poi **definire quali dati devono essere forniti**. Se al momento dell'assunzione sono già stati comunicati i dati previsti dal D.Lgs. 152/1997, si potrebbe integrare con i soli dati aggiuntivi introdotti dal D.Lgs. 104/2022. Se, invece, nessuna informativa era stata data all'inizio del rapporto di lavoro, entro 60 giorni dalla richiesta dovrà essere fornito un documento completo come per il punto 1).

Fermo restando che, in caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, si applica la **sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro** per ogni lavoratore interessato, affatto trascurabili appaiono le conseguenze che possono esserci a seguito di una informativa che si discosti dall'effettivo svolgimento pregresso del rapporto di lavoro. Una possibile, probabile, vertenza troverebbe nell'informativa una base di raffronto dichiarata dallo stesso datore di lavoro.