

Il quadro sui vecchi contratti alla data della richiesta

Decreto Trasparenza

Per i rapporti già instaurati possono essere richiamate le informazioni già fornite

Il datore di lavoro potrà limitarsi ai dati aggiuntivi del decreto 104

Maria Rosa Gheido

Con la ripresa post-feriale i datori di lavoro si troveranno a dover dare seguito ai nuovi obblighi informativi introdotti dal decreto Trasparenza (Dlgs 104/2022) fra cui, in prima battuta, l'obbligo di fornire ai neo-assunti un'informativa dettagliata delle condizioni di lavoro applicate.

Il diritto di avere assicurate condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili non riguarda, però, i soli rapporti di lavoro (subordinati e non) avviati dopo l'entrata in vigore del Dlgs 104, ma anche quelli già in essere al 1° agosto 2022. Il richiamato decreto, emanato in attuazione della Direttiva Ue 2019/1152, contiene, infatti, all'articolo 16 una norma transitoria in base a cui le nuove disposizioni «si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022». Non sono quindi interessati solo i rapporti di lavoro subordinato, ma tutti quelli elencati dall'articolo 1 del decreto, ossia, oltre che il contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato

e indeterminato anche a tempo parziale, pure il contratto di lavoro in somministrazione sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato; il contratto di lavoro intermittente; i rapporti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente; il contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile; il contratto di prestazione occasionale retribuito con vouchers; i lavoratori domestici; i lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca; i rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.

Dietro richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022 il datore o il committente è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro 60 giorni le informazioni richieste dagli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del Dlgs 152/1997, come modificati dal nuovo decreto 104.

L'ampliamento del campo di applicazione e l'aumento delle informazioni da fornire provocano non pochi dubbi operativi. Anzitutto, trattandosi di rapporti di lavoro pregressi, a quale momento l'informativa dovrà fare riferimento. Sembra potersi escludere la data di assunzione o di avviamento del rapporto di lavoro di la-

voro non subordinato, scelta che comporterebbe una ricostruzione storica già del tutto superata all'atto della richiesta del lavoratore. Sembra poter essere questa la data a cui fare riferimento e qui si apre un ulteriore dubbio: quali dati dovrà contenere l'informativa che il datore o il committente dovrà fornire entro 60 giorni al richiedente?

Può qui aiutare quanto previsto dal Dlgs 152/1997, che già imponeva al datore di fornire al lavoratore, all'atto dell'assunzione, numerose informazioni fra cui l'identità delle parti, il luogo di lavoro, la data di inizio e la durata del contratto, l'inquadramento e la qualifica, la retribuzione, la durata della prova e i termini di preavviso, eccetera. Se tali informazioni sono state fornite, anche con un rinvio alle norme del contratto collettivo applicabile, sembra potersi dedurre che l'ulteriore informativa che il datore è chiamato a fornire potrà contenere i soli dati aggiuntivi indicati dal Dlgs 104/2022.

L'informativa sarà più complessa e ricca di dati quando, come nel caso dei rapporti di lavoro non subordinato, nessuna informazione fosse stata fornita all'inizio dello stesso.

Non sono pochi gli elementi di criticità che vanno oltre i meri contenuti formali dell'informativa e preoccupano gli operatori e i professionisti che li assistono, stante anche che in caso di inadempimento del datore o del committente si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del Dlgs 276/2003: da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.



L'azienda deve rispondere entro 60 giorni dall'istanza del lavoratore