

Decreto trasparenza, come gestire l'orario lavorativo

Le comunicazioni

Nel caso in cui l'attività sia imprevedibile bisogna comunicarne la variabilità

Se la prestazione viene annullata, all'addetto spetta il rimborso del salario

Giampiero Falasca

Con l'entrata in vigore del cosiddetto decreto Trasparenza (il Dlgs 104/2022) sono stati ritoccati gli obblighi di comunicazione concernenti l'orario di lavoro del dipendente, con una disciplina differenziata in relazione alle modalità con cui è organizzata la prestazione lavorativa. Lo spartiacque da tenere in considerazione è quello della prevedibilità, totale o in misura maggioritaria, dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Orario prevedibile (o no)

Se l'orario è prevedibile, il datore di lavoro, con le stesse forme previste dal decreto per l'adempimento degli altri obblighi informativi, comunica al lavoratore la programmazione dell'orario normale di lavoro, le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione e le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno.

Se invece il rapporto di lavoro è caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, il datore di lavoro informa il lavoratore innanzitutto sulla

variabilità della programmazione di lavoro. Il datore comunica, inoltre, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite, le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative, e il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa. Qualora sussista la situazione di imprevedibilità dell'orario di lavoro, inoltre, si applicano per i lavoratori (ma anche per i collaboratori coordinati e continuativi etero-organizzati) alcune specifiche tutele.

Innanzitutto, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano contemporaneamente due condizioni: il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento comunicati dal datore, e il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire con un ragionevole periodo di preavviso.

Diritto al pagamento

Se manca almeno una di queste condizioni il lavoratore ha il diritto di rifiutare di rendere la prestazione senza subire alcun pregiudizio, tanto economico quanto di natura disciplinare. Inoltre, il datore di lavoro che, nell'ambito di un rapporto in cui non è prevedibile l'orario di lavoro, revoca un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, la cui misura non può essere in ogni caso

inferiore al 50 per cento del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

Tali informazioni, come accennato, devono essere comunicate con gli stessi strumenti previsti in generale dal decreto: quindi, possono essere allegate ai contratti di lavoro, oppure possono essere comunicate entro sette giorni (per quanto riguarda le informazioni relative all'orario di lavoro, non si applica invece il termine lungo di 30 giorni, applicabile solo per alcune informazioni non essenziali).

La circolare numero 4 dell'Ispettorato Nazionale del lavoro ha precisato che una parte degli obblighi informativi si può assolvere facendo riferimento al contratto collettivo. Al momento della consegna del contratto individuale di lavoro o dell'informativa il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti soggetti agli obblighi informativi, facendo proprio l'esempio dell'orario di lavoro («orario di lavoro giornaliero per numero di giorni alla settimana»), ma la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali, a patto che siano consegnati – anche in modalità telematica – al lavoratore oppure messi a sua disposizione.

Va infine precisato che gli obblighi informativi sussistono per tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, per i quali comunque sussiste un orario di lavoro contrattuale, che va indicato e riportato nell'informativa secondo le modalità ordinarie.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

A pagina 25

L'obbligo nel pubblico impiego