

Decreto Lavoro

Decreto Trasparenza: tra semplificazioni e cavilli normativi

Paola Salazar - Avvocato in Milano

Con l'entrata in vigore in data 5 maggio 2023 del **D.L. n. 48/2023** (c.d. "Decreto Lavoro") - «Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro» - sono entrate in vigore anche alcune **semplificazioni** legate agli **adempimenti** introdotti ad agosto 2022 dal **Decreto Trasparenza**, D.Lgs. n. 104/2022 attuativo della Direttiva (Ue) 2019/1152.

Le modifiche in realtà interessano direttamente il D.Lgs. n. 152/1997 - nel testo già modificato dal D.Lgs. n. 104/2022 - e rispondono all'esigenza, segnalata da più parti fin dall'entrata in vigore del Decreto Trasparenza, di una semplificazione degli adempimenti.

L'**art. 26 del Decreto Lavoro** interviene invero in modo molto semplice sull'art. 1 e sull'art. 1-*bis* del D.Lgs. n. 152/1997 ma gli effetti di queste semplici modifiche non sono di poco conto, sia in chiave di alleggerimento degli oneri, sia nel merito. Vediamo perché.

Cornice di riferimento e modifiche

Nulla cambia sia dal punto di vista dei **rapporti di lavoro interessati** dall'obbligo, sia dal punto di vista dei **tempi** e della **tipologia** delle **informazioni** che vanno rilasciate al lavoratore (o con i dovuti adattamenti ed entro i limiti della compatibilità al collaboratore) all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato o del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Rapporti di lavoro compresi nell'obbligo

Il **diritto all'informazione** sugli elementi essenziali del **rapporto di lavoro** e sulle **condizioni di lavoro** e la relativa **tutela** trova applicazione in relazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro:

- contratto di lavoro subordinato, compreso il lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale.
- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente (per il quale il Decreto Trasparenza aveva anche introdotto specifici, ulteriori, obblighi di informativa scritta - art. 15 D.Lgs. n. 81/2015 come modificato dall'art. 5 D.Lgs. n. 104/2022);
- rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente *ex art. 2, comma 1, D.L. 81/2015*;
- contratto di collaborazione occasionale organizzata dal committente *ex art. 54-bis, D.L. 50/2017, convertito con modificazione dalla legge n. 96/2017 (Libretto di famiglia) come integrato dalla legge n. 197/2022*;
- rapporti di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni *ex art. 1, D.Lgs. 165/2001*, e degli Enti pubblici economici;
- lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente di settore;
- lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni *ex artt. 10 e 11 del D.Lgs. n. 104/2022* (richiesta di transizione verso forme di lavoro più favorevoli; formazione obbligatoria).

Tipologia delle informazioni

È questa la norma più rilevante in materia (unitamente per altri fini al nuovo art. 1-*bis* introdotto dal D.Lgs. n. 104/2022, anch'esso modificato dal D.L. n. 48/2023).

L'elencazione delle informazioni che vanno rilasciate al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro sono quelle contenute nell'**art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997** - anch'esso a suo tem-