

Trasparenza anche per il lavoro domestico

(Fonte: <https://www.pensionioggi.it/>)

I chiarimenti dell'Ispettorato del Lavoro in merito alle coordinate dei nuovi obblighi previsti dal D.lgs. n. 104/2022 in vigore dal 13 agosto. Sanzionabili le famiglie che non consegnano il contratto alla colf prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Dal 13 agosto 2022 il «diritto d'informazione sul lavoro» (la c.d. trasparenza), finora riconosciuto solo ai lavoratori dipendenti, coinvolge anche il lavoro somministrato, intermittente, le collaborazioni coordinate e continuative, il contratto di prestazione occasionale, i dipendenti di p.a. ed enti pubblici, i lavoratori marittimi e quelli della pesca e i lavoratori domestici. Ma potrà essere assolto con la consegna della «CO» al lavoratore (ove prevista) oppure del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto. Le eventuali informazioni mancanti potranno essere comunicate entro gli ulteriori termini previsti dal decreto (**sette giorni o un mese**) a seconda della tipologia delle informazioni omesse. Lo rende noto, tra l'altro, l'Inl nella Circolare n. 4/2022 pubblicata l'altro giorno con la quale illustra le novità del D.lgs. n. 104/2022 in materia di trasparenza sulle condizioni di lavoro.

Campo di applicazione

La nuova normativa, spiega l'Inl, è **applicabile**:

- al lavoro subordinato, compreso quello agricolo, a tempo indeterminato, determinato e anche a tempo parziale;
- ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali «**non standard**», quali contratto di lavoro somministrato, contratto di lavoro intermittente, collaborazioni coordinate e continuative, il contratto di prestazione occasionale;
- ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, salva la disciplina speciale vigente in materia;
- ai lavoratori domestici

Sono esclusi dal campo di applicazione:

- i rapporti di lavoro autonomo;
- i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o **inferiore a una media di 3 ore a settimana** in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive;
- i **rapporti di agenzia** e rappresentanza commerciale;
- le collaborazioni prestate dai familiari del titolare nell'impresa del medesimo;
- il personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero.

Contratti a zero ore

Per quanto riguarda «i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive» l'Inl spiega che l'esclusione **non opera**:

- laddove, pur a fronte di un tempo di lavoro pattuito pari o inferiore alle media delle tre ore settimanali, la prestazione abbia **superato** il predetto limite. In tal caso il diritto d'informativa decorre dal **primo giorno lavorativo** della settimana che determina il superamento della «media».
- laddove la quantità di lavoro **non sia stata predeterminata dal datore di lavoro**. Ciò a prescindere dal mancato superamento della predetta media. Pertanto, spiega l'Inl, il diritto all'informativa scatta sempre nei cd. **contratti a zero ore**, cioè quei tipi di contratto di lavoro tra un datore di lavoro e un dipendente, in base ai quali il datore di lavoro non è obbligato a fornire un numero minimo o specifico di ore di lavoro al dipendente, ma offre un lavoro quando ne ha necessità e il dipendente può firmare un accordo per essere disponibile al lavoro come e quando richiesto, in modo che non sia specificato un numero particolare di ore o orari di lavoro.

Collaborazioni Coordinate

L'obbligo informativo riguarda anche i committenti di co.co.co., di tutte le tipologie, nonché di «contratti di prestazione occasionale». L'obbligo non va osservato integralmente, ma nei limiti di «compatibilità», da accertare in base al tipo di prestazione richiesta. In ogni caso, spiega l'Inl, sono certamente compatibili con le co.co.co., e cioè sicuramente dovute, «le informazioni dettate dalle lett. da a) a f) del nuovo art. 1 del D.lgs 152/1997» (identità delle parti, luogo di lavoro, inquadramento, data di inizio, tipologia del rapporto di lavoro) già assolte, al pari dei rapporti di lavoro dipendente, con la **consegna della «CO» al lavoratore nei termini previsti**. In merito al «contratto di prestazione occasionale» si deve fare riferimento alle informazioni previste alle lett. da a) a e) del comma 17 dell'art. 54-bis del dl 50/2017, come modificato dal D.lgs. 104/2022, che vanno «trasmesse in formato elettronico o in forma cartacea al lavoratore prima dell'inizio della prestazione», al posto della vigente notifica tramite Sms o email da parte dell'Inps.

Lavoro domestico

Per i domestici il D.lgs. n. 104/2022 comporta l'obbligo per le famiglie di consegnare il **contratto di lavoro alla colf o alla badante prima dell'inizio del lavoro**, pena una sanzione da 250 a 1.500 euro. Non ci sono, invece, nuovi obblighi per le prestazioni rese tramite «Libretto Famiglia», perché la norma fa espresso riferimento solo al «contratto di prestazioni occasionali» (che riguarda i datori di lavoro con partita Iva).

Approfondimenti

[Trasparenza sul lavoro, in arrivo nuovi obblighi informativi per il datore di lavoro](#)

[Lavoro, più tutele contro il mancato assolvimento degli obblighi informativi](#)

[Maternità, dal 13 agosto crescono le tutele. Ecco cosa cambia](#)

[Diritto al doppio lavoro, il Legislatore disciplina il cumulo di impieghi](#)