

Decreto Trasparenza

26/07/2022



Trasparenza nel lavoro. Vicino alla ufficialità lo schema di decreto legislativo che innova

A giugno, il Consiglio dei ministri approvava in via definitiva gli schemi dei decreti legislativi che recepiscono le direttive (UE):

- 2019/1158 (Parlamento europeo e Consiglio), del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio);
- 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

La prima delle due promuove il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e i tempi della vita familiare per tutti i lavoratori che hanno compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza (i cosiddetti "caregivers"), per conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e promuovere un'effettiva parità di genere in ambito lavorativo, non solo familiare.

Lo schema di decreto, modificando e integrando interviene sul Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) e su diverse disposizioni di legge.

Sulla seconda direttiva, il relativo schema di decreto interviene, con modifiche e integrazioni, tanto sul testo del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 - che reca "Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro" - quanto su altre disposizioni di legge.

Entrambi gli schemi di decreto si muovono in ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo.

I profili di novità della direttiva (UE) 2019/1152 possono essere sintetizzati come segue:

- nuove tutele minime per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti non standard - come i rapporti di collaborazioni continuative organizzate dal committente anche

tramite piattaforme, il contratto di prestazione occasionale, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa – beneficiano di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto e le condizioni di lavoro;

- ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro, che viene esteso ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard.

Lo schema di dlgs – predisposto in attuazione della disciplina di delega di cui all'art. 1 e all'Allegato A, n. 25) della Legge di delegazione europea 2019/2020 – è volto al recepimento della direttiva ora richiamata. Il termine per il recepimento è prossimo a scadere: 1° agosto 2022.

La direttiva è tesa al miglioramento dell'accesso dei lavoratori alle informazioni che riguardano le loro condizioni di lavoro. E' anche tesa a salvaguardare l'adattabilità e l'innovazione del mercato del lavoro in ottica miglioramento delle condizioni lavorative e a rafforzare le misure di tutela preposte al rispetto delle regole in materia di condizioni di lavoro. Infine, renderà migliore la trasparenza nel mercato del lavoro, evitando di imporre oneri eccessivi alle imprese.

Entriamo qui nel dettaglio dello schema di dlgs approvato.

Per intanto, sotto il profilo squisitamente soggettivo, i destinatari della disciplina sono: lavoratori con contratti di lavoro subordinato, compreso quello agricolo, a tempo indeterminato, determinato e anche a tempo parziale; lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard; lavoratori domestici, fatta eccezione per alcune disposizioni (articoli 10 e 11 dello schema di Decreto trasparenza sul lavoro); lavoratori con contratti a zero ore; lavoratori marittimi e lavoratori della pesca, salva la disciplina speciale vigente in materia.

Lo schema di decreto trasparenza sul lavoro amplia il campo di applicazione soggettivo della relativa disciplina estendendolo, come accennato, ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard. Non si applica, invece, ai rapporti di lavoro autonomo, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Relativamente al contratto di lavoro, esso prescrive che il datore è tenuto ad informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro. Prevede, inoltre, altri obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Le ulteriori informazioni che il datore di lavoro deve fornire sono: luogo di lavoro; sede o domicilio del datore; diritto di essere informato della programmazione dell'orario normale di lavoro e delle condizioni relative al lavoro straordinario in caso di organizzazione in tutto o in gran parte prevedibile; inquadramento, livello e qualifica del lavoratore; data inizio rapporto di lavoro; diritto di ricevere l'informazione erogata dal datore di lavoro; tipologia del rapporto di lavoro; diritto di conoscere anche gli altri congedi retribuiti oltre le ferie; indicazione degli istituti previdenziali e assicurativi che ricevono i contributi versati; le ore e i giorni in cui si deve svolgere la prestazione lavorativa e il periodo minimo di preavviso; nel caso di sistemi di decisione di monitoraggio del lavoro automatizzati, le modalità di funzionamento di tali sistemi e quali parametri vengono utilizzati per valutare le prestazioni e i processi di correzione dei controlli automatici; mutamenti del rapporto di lavoro dopo l'assunzione; il riferimento all'eventuale responsabile del sistema qualità aziendale; eventuale riferimento all'identità delle aziende utilizzatrici, per i lavoratori in somministrazione.

In base allo schema di decreto, il datore di lavoro deve adempiere ai nuovi obblighi informativi consegnando al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente: contratto di lavoro scritto; copia della comunicazione telematica di instaurazione del rapporto di lavoro.

Se questi documenti non contengono le informazioni richieste, l'obbligo informativo dev'essere integrato con un successivo atto scritto. In tal caso, va consegnato al lavoratore entro 7 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro.

La violazione (ovvero il mancato, incompleto, ritardato assolvimento) degli obblighi informativi, sarà punita con sanzioni fino a 1.500 euro a lavoratore, partendo dai 250 euro.

I datori, su richiesta scritta del lavoratore, hanno 60 giorni di tempo per fornire le informazioni richieste e scongiurare l'irrogazione di pesanti sanzioni economiche.

La violazione degli obblighi informativi sarà punita con sanzioni fino a 1.500 euro a lavoratore.

Sul periodo di prova dedotto in contratto, stabilisce che esso non può superare i sei mesi, fatte salve eventuali durate inferiori previste dai Ccnl. La motivazione risiede nella necessità che il lavoratore non prolunghi oltremisura una situazione di incertezza lavorativa dovuta proprio all'eccessiva durata del patto di prova. Durante il periodo di prova, ciascuna delle parti potrà recedere dal contratto di lavoro, senza obbligo di preavviso o di relativa indennità.

Una novità di rilievo sta nella previsione, contemplata dallo schema di decreto, che dà al lavoratore (non marittimo e non del settore della pesca) diritto a svolgere parallelamente un altro lavoro, al di fuori dell'orario sancito dal suo contratto. Il datore non potrà vietarlo. Questa doppia attività lavorativa, però, non deve: comportare rischi per la salute e la sicurezza del dipendente; causare un mancato rispetto dei riposi; generare un conflitto d'interessi tra le due attività.

Ancora, si riconosce ai lavoratori (non a tutti) il diritto di richiedere un impiego più stabile al proprio datore. La richiesta può essere fatta dopo un periodo di 6 mesi di servizio, anche non continuativo. Il datore fornisce risposta motivata entro un mese, ma non è obbligato a concedere la transizione ad altra forma di lavoro. In caso di risposta negativa del datore, la disposizione prevede che il lavoratore possa presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla precedente.

Una misura giusta, al passo con i tempi, è la previsione che la formazione necessaria per lo svolgimento dei compiti erogata dal datore di lavoro venga garantita gratuitamente. Tale formazione va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, va svolta in concomitanza.

Chiude la presente elencazione delle novità che il decreto, ufficializzato in Gazzetta, immetterà nel nostro ordinamento, la questione della violazione dei diritti dei lavoratori, che potranno ricorrere ad alcuni meccanismi rapidi di risoluzione delle controversie senza dover adire il giudice. In particolare, è prevista la facoltà di: esperire il tentativo di conciliazione presso gli uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del lavoro; ricorrere ai collegi di conciliazione ed arbitrato; rivolgersi alle camere arbitrali istituite presso gli organi di certificazione previste dall'articolo 76 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003.

Da ultimo, il divieto di licenziamento prevede che siano vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dalle nuove norme.

Articolo scaricato da: <https://www.robertonesti.it/2022/07/decreto-trasparenza/>

©Copyright Roberto Nesti - Consulente del Lavoro www.robertonesti.it