

DECRETO TRASPARENZA: IN ARRIVO NUOVI OBBLIGHI E NUOVE TUTELE

In data 23 giugno 2022 è stata approvata in via definitiva dal Consiglio dei ministri la bozza di decreto legislativo volto all'attuazione della direttiva Ue 1152 del 2019 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

Con la pubblicazione del testo normativo in Gazzetta Ufficiale, quindi, verranno adeguati all'ordinamento europeo gli **obblighi di informazione dei lavoratori rispetto alle proprie condizioni di lavoro e stabilite nuove tutele minime** per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti "non standard", beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Le novità riguardano tutti i rapporti di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative e, in generale, i rapporti di lavoro atipici.

Sono invece esplicitamente esclusi dall'ambito di applicazione i lavoratori autonomi, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, gli agenti e coloro che abbiano rapporti di durata molto breve (pari o inferiore a una media di 3 ore settimanali in 4 settimane consecutive).

Di seguito le principali novità.

Obblighi informativi

La norma modifica sostanzialmente il Decreto Legislativo 152 del 1997 che già prevedeva l'obbligo per il datore di lavoro di dare al dipendente tutte le informazioni concernenti il proprio rapporto di lavoro.

Con la pubblicazione del provvedimento in Gazzetta Ufficiale, invero, aumenteranno notevolmente gli adempimenti burocratici richiesti alle imprese al momento dell'assunzione e in corso di rapporto, con il rischio di ingenti sanzioni in caso di errori.

Ed infatti, il datore di lavoro, non solo all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro (e comunque prima dell'inizio dell'attività lavorativa) dovrà consegnare al lavoratore alternativamente:

- contratto di lavoro scritto;
- copia della comunicazione telematica di instaurazione del rapporto di lavoro.

Ma dove tali documenti non contengano tutte le informazioni richieste dalla nuova normativa, il Decreto stabilisce di integrare l'obbligo informativo con un successivo atto scritto. In tal caso va consegnato al lavoratore entro 7 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro.



PESSI e ASSOCIATI

STUDIO LEGALE
ROMA MILANO

Il Decreto prevede un'elencazione specifica delle informazioni da fornire:

- 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 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.

Non basterà il rinvio al CCNL per quanto riguarda alcuni elementi che dovranno essere indicati espressamente nel contratto o nella comunicazione, ovverosia la durata delle ferie e la durata degli eventuali congedi retribuiti ai quali ha diritto il lavoratore, il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, la durata del preavviso e la relativa procedura, gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi.

Il datore inoltre dovrà indicare il contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro, con le parti che lo hanno sottoscritto, e gli eventuali contratti collettivi di secondo livello (territoriali e/o aziendali) applicati.

Ogni variazione contrattuale che intervenga successivamente all'assunzione dovrà essere comunicata per iscritto al lavoratore entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.

In caso di mancato, ritardato, o incompleto assolvimento dei suddetti obblighi informativi, il lavoratore potrà darne comunicazione all'Ispettorato del lavoro che irrognerà una sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro



PESSI e ASSOCIATI

STUDIO LEGALE
ROMA MILANO

In aggiunta agli obblighi informativi il decreto disciplina alcuni aspetti del rapporto di lavoro stabilendo diritti minimi che dovranno essere garantiti dal datore.

Le previsioni riguardano la durata massima del **periodo di prova** (con esplicita esclusione di ripetizione del periodo di prova in caso di rinnovo del contratto per le medesime mansioni), il **cumulo di impieghi** (che può essere negato o limitato dal datore solo in alcuni casi), la **prevedibilità minima del lavoro**, la possibilità per il lavoratore con una certa anzianità di servizio di **richiedere al datore forme di lavoro più stabili ove disponibili**, la formazione obbligatoria (che, se prevista a carico del datore, va considerata come orario di lavoro e deve svolgersi, ove possibile, durante lo stesso).

Merita di specifica segnalazione l'introduzione di tutele specifiche per i rapporti in cui il lavoro si svolge secondo modalità organizzative in tutto o in gran parte imprevedibili per orario di lavoro, collocazione temporale e in cui il programma di lavoro è determinato principalmente dal datore di lavoro.

Si tratta (insieme a quella che segue relativa alla possibilità di richiedere una maggiore stabilità contrattuale) di una delle novità di maggior rilievo introdotte dal testo normativo in esame.

In via di estrema sintesi, si prevede che qualora il lavoratore non venga informato con un congruo preavviso sull'incarico o la prestazione da eseguire, questi ha diritto di rifiutare l'esecuzione della prestazione, senza subire alcuna conseguenza negativa. Non rischia, dunque, sanzioni o la mancata assegnazione di successivi incarichi.

In caso di revoca di un incarico o di una prestazione programmata, se non comunicato al lavoratore con un ragionevole periodo di preavviso, a quest'ultimo spetterà:

- la retribuzione pattuita;
- una somma a titolo di compensazione non inferiore al 50% della somma convenuta per la prestazione annullata.

Inoltre, come accennato, lo schema di Decreto riconosce al lavoratore impiegato da oltre sei mesi "presso lo stesso datore di lavoro o committente" e che abbia superato l'eventuale periodo di prova, la possibilità di richiedere "*una forma di lavoro con condizioni più prevedibili sicure e stabili*"

Seppure il datore di lavoro non è obbligato a concedere la transizione ad altra forma di lavoro, lo stesso dovrà **fornire la risposta motivata al lavoratore entro un mese**

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.

Tutele

Lo schema di Decreto prevede infine che i lavoratori che lamentino la violazione dei diritti sopra descritti e comunque quelli di cui al Decreto Legislativo n. 152 del 1997 possano



PESSI e ASSOCIATI

STUDIO LEGALE
ROMA MILANO

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.

Inoltre il testo in esame sembra delineare una sorta di presunzione laddove prevede che un qualsivoglia effetto pregiudizievole derivante dall'aver avanzato doglianze per violazione degli obblighi in parola è invalido e sanzionabile. In altre parole, nel caso in cui il lavoratore ricorra all'autorità giudiziaria lamentando di aver subito un licenziamento o un trattamento pregiudizievole come ritorsione conseguente all'esercizio dei diritti previsti dal decreto, incomberà sul datore l'onere di dimostrare che il licenziamento o gli altri provvedimenti sono stati adottati per motivi diversi da quelli adottati dal lavoratore.

*** **

I nuovi obblighi hanno lo scopo di aumentare la trasparenza e, quindi, la consapevolezza, in ordine ai trattamenti ed alle previsioni organizzative del lavoro, ma non aiutano nella semplificazione, comportando, per come ovvio, un aumento degli adempimenti burocratici per i datori di lavoro. Sicuramente sarà opportuna una attenta revisione della contrattualistica utilizzata per l'avvio dei rapporti di lavoro e di collaborazione.

Avv. Silvia De Santis