

RAPPORTI DI LAVORO LE NUOVE REGOLE SU TUTELE E DATI

Dalle informazioni al momento dell'assunzione ai congedi, dal periodo di prova al doppio impiego, dalla parità di genere a licenziamenti e ammortizzatori

NUOVI OBBLIGHI

Più informazioni
a dipendenti
e collaboratori

De Fusco e Fazio p. 2

Decreto trasparenza/1 Informazioni più ampie e dettagliate a dipendenti e collaboratori

Il nuovo adempimento riguarda anche
il rapporto in somministrazione, quello
intermittente e le prestazioni occasionali

Pagina a cura di
Enzo De Fusco
Carmelo Fazio

Campo di applicazione particolarmente esteso per i nuovi obblighi di trasparenza, con eccezioni limitate e specifiche, che obbligherà i datori di lavoro a fornire a dipendenti e collaboratori una quantità di informazioni maggiori rispetto al passato.

Queste le conseguenze della nuova disciplina introdotta dallo schema del decreto legislativo Trasparenza (approvato definitivamente dal Consiglio dei ministri ma non ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale al momento della chiusura di questo Focus)

che riguarda non solo il contratto di lavoro subordinato, compreso quello in agricoltura, a tempo determinato o indeterminato, ma anche il contratto di somministrazione, il lavoro intermittente, il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e il contratto di prestazione occasionale, nell'ambito della disciplina del libretto di famiglia.

Inoltre rientrano nel campo di applicazione delle disposizioni il lavoro domestico e quello marittimo compreso il settore della pesca, fermo restando che, per queste ultime due categorie di lavoratori, non viene meno la disciplina speciale di riferimento.

Le deroghe alla regola della trasparenza sono individuate in via specifica e la prima tipologia

di rapporti esclusi sono quelli di lavoro autonomo, quali il contratto d'opera e le prestazioni d'opera intellettuali.

Anche il lavoro autonomo del settore sportivo beneficia dell'eccezione. Il lavoro autonomo, però, rientra negli obblighi informativi laddove venga assolto nell'ambito di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.



Importante esclusione riguarda il contratto di agenzia, che continuerà ad avere le regole d'informazione contenute nel Codice civile e negli accordi collettivi dei vari settori.

Altra deroga agli obblighi informativi è prevista per i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado.

Orario ridotto

Esclusi dai nuovi obblighi sono i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo che abbia una durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana, in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. In questo caso, quindi, l'orario di lavoro, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto, fa

scattare l'esclusione.

Il chiarimento di lavoro predeterminato ed «effettivo», però, porta a ritenere che laddove, nel corso del rapporto, le ore di lavoro eccedano il limite di legge, s'incorra nel nuovo obbligo. Appare evidente che l'intento di questa deroga è sottrarre all'onere informativo i rapporti di tipo meramente occasionale e di durata molto limitata.

Il legislatore, però, per prevenire abusi introduce due limitazioni, la prima è che la media si calcola avendo come parametro di riferimento il lavoro svolto non solo per il datore formalmente inserito nel contratto, ma in favore di tutti gli altri datori che costituiscono una stessa impresa, oppure che appartengono a uno stesso gruppo di aziende. La seconda limitazione è che la regola della esclusione

non opera se, prima dell'avvio del rapporto, non sia stata stabilita una quantità garantita e minima di lavoro retribuito.

Settore pubblico

Nel pubblico impiego, il personale in regime di diritto pubblico (magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, eccetera) è esentato, ma è comunque sottoposto alla disciplina delle prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, invece, come anche quelli degli enti pubblici economici, rientrano nelle regole comuni con la esenzione del lavoro estero. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Categorie esenti

Non sono soggetti alle disposizioni introdotte dal decreto legislativo i lavoratori autonomi (a meno che vi sia

un contratto di collaborazione), gli agenti di commercio e i familiari del datore di lavoro fino agli affini di terzo grado

Decreto trasparenza/2

Previdenza, distacchi, cambio turni e controlli entrano nel dossier

In alcuni casi si tratta di integrare quanto già richiesto finora, in altri le informazioni riguardano aspetti non obbligatori

Pagina a cura di
Enzo De Fusco
Carmelo Fazio

Con lo schema di decreto legislativo Trasparenza (approvato dal Consiglio dei ministri ma non ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale al momento di chiusura di questo Focus), il legislatore interviene sulla disciplina vigente (articolo 1 del Dlgs 152/1997) incrementando i dati da fornire in relazione al rapporto di lavoro. Le nuove informazioni dovranno essere rese non solo ai lavoratori subordinati, ma anche ai collaboratori nell'ambito di un rapporto di lavoro parasubordinato.

In quest'ultimo caso, però, nei limiti in cui tali informazioni siano compatibili con il rapporto. Sul punto si ricorda che diversi contratti collettivi hanno disciplinato e regolato particolari forme di collaborazione; per questo tipo di rapporti il nuovo obbligo informativo avrà un impatto maggiore.

Il legislatore, poi, ha previsto che le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituziona-

le del ministero del Lavoro.

Approfondimento a parte merita la disciplina introdotta nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Il primo aspetto rilevante è che il datore di lavoro o il committente (pubblico e privato) è tenuto a informare il lavoratore/collaboratore dell'utilizzo di tali sistemi che siano deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori (situazioni che si possono verificare nel caso dei rider ma non solo, dato l'utilizzo sempre più ampio di sistemi informatici di gestione). In questo caso si prescrive che le informazioni obbligatorie debbano essere integrate, in forma scritta, almeno 24 ore prima di ogni modifica incidente su quelle già fornite.

All'estero

Anche il lavoro all'estero è stato toccato dalla nuova previsione normativa. Se un lavoratore è inviato in missione in un altro Stato Ue o in un Paese terzo per un periodo superiore a quattro

settimane consecutive, è necessario comunicare prima della partenza, oltre alle modifiche degli elementi al rapporto di lavoro rispetto alle informazioni già rese, anche una serie di ulteriori dati quali il Paese o i Paesi in cui deve essere svolta l'attività e la durata prevista, la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione, le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi eseguiti. Ove sia previsto il rimpatrio, sarà necessario chiarire le condizioni che lo disciplinano.

Se, invece, si tratta di distacco nell'ambito di prestazioni transazionali di servizi, oltre a quanto già sin qui esaminato si dovrà comunicare: la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante; le eventuali indennità specifiche per il distacco assieme alle modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio. Si prevede, infine, l'indicazione dell'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

Queste disposizioni non si applicano al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, o ai lavoratori marittimi e della pesca. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

152/1997

Decreto legislativo

Il nuovo provvedimento modifica le disposizioni contenute nella norma risalente a 25 anni fa



ELEMENTI GIÀ PREVISTI E NUOVI ELEMENTI DA AGGIUNGERE AL CONTRATTO

INFORMAZIONI DA AGGIUNGERE A QUELLE GIÀ PREVISTE

Identità parti

Identità codatore di lavoro

Luogo di lavoro

Possibilità di indicare che il lavoratore è libero di determinare il proprio luogo di lavoro

Durata del rapporto di lavoro

In caso di rapporti a termine, la durata dello stesso

Inquadramento

La descrizione delle caratteristiche opera in via alternativa alla comunicazione degli altri dati

Retribuzione

Modalità pagamento

Ferie

① Modalità di determinazione e fruizione sono da indicare se il dato della loro durata non può essere inserito all'atto dell'informativa;

② durata degli altri congedi cui ha diritto il lavoratore e indicazione delle modalità di determinazione e di fruizione se questo dato non può essere indicato all'atto dell'informativa

Preavviso

Forme del licenziamento e delle dimissioni

Orario di lavoro

① Se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario in tutto o in gran parte prevedibile, la programmazione dell'orario normale e le eventuali condizioni relative allo straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno;

② se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte o interamente imprevedibili:

- variabilità della programmazione del lavoro,
- ammontare minimo ore retribuite garantite,
- retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite,
- ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative,
- periodo minimo di preavviso prima dell'inizio della prestazione e, ove non sia possibile e sia stato pattuito, termine entro cui il datore può annullare la chiamata in servizio

INFORMAZIONI COMPLETAMENTE NUOVE DA FORNIRE

① Ccnl applicato, con indicazione parti stipulanti;

② Contratto collettivo aziendale con indicazione parti stipulanti;

③ Enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore;

④ Diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

⑤ Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena sia nota;

⑥ In caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati:

- aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi,
- scopi e finalità,
- logica e funzionamento,
- categorie di dati,
- parametri utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi meccanismi valutazione prestazioni,
- misure di controllo per le decisioni automatizzate,
- eventuali processi di correzione,
- responsabile del sistema di gestione della qualità,
- livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza sistemi,
- metriche utilizzate per misurare tali parametri,
- impatti potenzialmente discriminatori delle metriche