



NEWS

Dallo Studio Amato di Roma, 12 aprile 2022

I decreti trasparenza lavoro

Approvati dal CdM due D.Lg. ora all'esame delle Commissioni parlamentari.

Nel Consiglio dei Ministri del 31 marzo approvati due decreti in materia di trasparenza del rapporto di lavoro, atti necessari per adeguare la nostra normativa alle recenti direttive europee, precisamente:

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili** nell'Unione Europea.

Vediamo in rapida sintesi cosa prevede il secondo che prevede ulteriori adempimenti ai fini della tutela del lavoratore contro la poca trasparenza e la precarietà del rapporto di lavoro.

Comunicazione trasparente sui rapporti di lavoro, modificato il regime del D.Lgs. 152/1997, lo stesso già prevedeva obblighi informativi concernenti il rapporto di lavoro. Ora la disposizione amplia più dettagliatamente le informazioni da fornire al lavoratore e, soprattutto, la novità investe **tutti** i rapporti di lavoro subordinati e parasubordinati, riguarderà pertanto anche:

i rapporti di lavoro autonomo coordinato e continuativo;

i rapporti di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del Dl 50/2017;

i rapporti di lavoro domestico.

Rimangono, pertanto, fuori:

rapporti di lavoro autonomo (art 2222 e 2229 C.C.), non integranti collaborazione co.co.;

rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;

rapporti di lavoro con durata uguale o inferiore a 3 ore a settimana;
collaborazioni di coniuge e parenti fino al terzo grado del datore di lavoro;
pubblico impiego in servizio all'estero;
prestazioni di magistrati ordinari.

Pertanto nel contratto di lavoro, o in apposita informativa, cartacea o telematica, allegata entro sette giorni dalla firma, dovranno essere indicate informazioni chiare e complete con tutte le informazioni su inquadramento, retribuzione, specifiche sui versamenti contributivi e a quali enti sono indirizzati, ferie e congedi retribuiti e non, indicazioni del CCML applicato con specifica delle parti sociali firmatarie; eventuali co-datori di lavoro nei contratti di rete; condizioni del lavoro straordinario, programmazione dell'orario di lavoro; variazioni dopo l'assunzione da comunicarsi il giorno prima della variazione (non più entro un mese). Occorrerà chiarire anche le modalità di funzionamento dei sistemi automatizzati ove esistenti.

Confermata in sei mesi la durata massima del periodo di prova e previsto il diritto del lavoratore privato (esclusi domestici e marittimi) a chiedere dopo sei mesi di impiego, il passaggio a forme di lavoro più sicure se l'azienda può offrirle; a tale richiesta il datore di lavoro ha l'obbligo di rispondere entro un mese ma non ha l'obbligo di concedere la transizione.

RICORDA: Sancito il principio per cui un datore di lavoro **non può vietare al lavoratore di svolgere un impiego parallelo** al di fuori dell'orario di lavoro stabilito. Previste deroghe solo per ragioni di sicurezza, tutela della riservatezza, integrità del servizio pubblico e prevenzione dei conflitti di interesse.

Le disposizioni si applicheranno ai rapporti di lavoro instaurati a partire dalla data di entrata in vigore del provvedimento.