

DLGS CONDIZIONI DI LAVORO

Obblighi d'informazione estesi a tutti i rapporti

Le nuove, e più stringenti, norme attuative della direttiva Ue 1152 del 2019 sulle condizioni di lavoro trasparente e prevedibili, adottate nella bozza di Dlgs esaminata ieri, in via definitiva, dal Consiglio dei ministri, si applicano a un po' tutti i rapporti di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative (e, in generale, i rapporti "non standard" - nei pareri parlamentari si chiedeva invece di non ricomprendere nel provvedimento le collaborazioni ex articolo 409 del Codice di procedura civile). Si ribadisce poi l'obbligo del datore di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro; si prevedono ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. In caso di violazione degli obblighi informativi sono previste sanzioni fino a 1.500 euro a lavoratore. Non solo. Nel testo, in bozza, del Dlgs si prevede che il periodo di prova non possa essere superiore a sei mesi (sono fatte salve eventuali durate inferiori previste dai contratti collettivi); e che i datori, su richiesta scritta del lavoratore, hanno 60 giorni (nella prima versione 30 giorni) per fornire le informazioni richieste (inerenti il nuovo Dlgs e il Dlgs 152 - altrimenti scattano le sanzioni economiche. C'è il rischio di ingolfare gli uffici del personale nelle prossime settimane). Il provvedimento prevede inoltre che sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dalle nuove norme. In serata un comunicato del ministero del Lavoro ha chiarito gli obiettivi del nuovo Dlgs varato dall'Esecutivo, cioè l'introduzione di tutele minime per garantire che tutti i lavoratori beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto e sulle condizioni di lavoro.

—**CL. T.**