

Decreto Trasparenza, riduzione per gli oneri dei datori di lavoro

Regole Ue

Per molte informazioni possibile fare riferimento alle norme o ai contratti

Claudio Tucci

Non solo decreto Dignità sui contratti a termine, con la cancellazione delle rigide causali legali del 2018 e un'ampia apertura alla contrattazione collettiva. Il governo Meloni smonta anche il decreto Trasparenza, in vigore dallo scorso agosto, elaborato dall'ex ministro Andrea Orlando, andando spesso oltre la direttiva Ue e scaricando sulle imprese una mole di adempimenti inutili.

Nel decreto Lavoro oggi sul tavolo del Cdm entrano una serie di semplificazioni (e chiarimenti). In particolare, per tutta una serie di informazioni, ad esempio, durata del periodo di prova, congedo per ferie, importo iniziale della retribuzione, programmazione dell'orario normale di lavoro, è previsto che il datore assolve all'obbligo informativo con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione, anche aziendale, che disciplina queste materie. Inoltre, sempre per sgravare i datori, si stabilisce che l'azienda è tenuta a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche sui siti web, con-

voratori "automatizzati". La nuova norma chiarisce che il datore è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio «integralmente» automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti su sorveglianza, valutazione, prestazioni e adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Il passo avanti è significativo. «L'inserimento della parola «integralmente» automatizzati chiarisce



Obblighi più complessi limitati al caso di prestazioni integralmente automatizzate

un delicato problema interpretativo in ordine all'individuazione dei lavoratori per i quali operano obblighi di informazione molto più complessi ed estesi - ha sottolineato il professor Arturo Maresca (diritto del Lavoro, università la Sapienza di Roma) -. Con la nuova disposizione si chiarisce che questi lavoratori sono solo quelli che sono integralmente automatizzati. Vale a dire coloro la cui prestazione lavorativa è totalmente automatizzata, cioè i lavoratori dalle piattaforme. E non

tratti collettivi e regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro. Con una novità dell'ultima ora si interviene anche sui controlli sui la-

anche quelli che operano attraverso sistemi che solo parzialmente gestiscono la loro prestazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA