

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 11/2022 del 8 agosto 2022

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

DECRETO TRASPARENZA: LE NOVITÀ IN MATERIA DI CONTRATTI

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. “decreto Trasparenza”, per continuare l’odiosa abitudine di dare un nome ad ogni norma) di attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea.

L’attuazione della direttiva è stata fatta alla scadenza del tempo utile concesso ai singoli stati membri per darvi attuazione e la pubblicazione del decreto legislativo è avvenuta nella gazzetta ufficiale del 29.7.2022. Questo ritardo nel dare attuazione alla direttiva ha comportato l’entrata in vigore del decreto in piena estate, in spregio a qualsiasi forma di rispetto verso gli operatori del settore e le aziende, costrette ad attuare le modifiche apportate (non marginali) avendo solo 15 giorni di tempo, nella prima metà del mese feriale.

Il decreto, **in vigore dal 13 agosto 2022**, interviene, con modifiche e integrazioni, sia sul testo del decreto 26 maggio 1997, n. 152, sia su altre disposizioni di legge, in un’ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il decreto disciplina il **diritto all’informazione** sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela e trova applicazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro:

- a) **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;**
- b) ai lavoratori impiegati con **tipologie contrattuali non standard**, quali:
 - o contratto di lavoro somministrato
 - o contratto di lavoro intermittente
 - o rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata ex art. 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015
 - o contratto di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, n. 3, c.p.c.
 - o contratto di prestazione occasionale
 - o ai lavoratori domestici.

Per i rapporti “non standard” potranno non ricorrere tutte le informazioni previste dalla norma e di seguito elencate, per cui il contratto andrà comunque adattato alla particolare tipologia contrattuale prescelta e si dovrà prestare particolare attenzione a non indicare elementi che appartengano ad altre tipologie contrattuali (lavoro subordinato, ad esempio), al fine di evitare problemi successivi di qualificazione giuridica del rapporto, desumibile anche dall’accordo contrattuale sottoscritto (utile nel determinare la volontà delle parti).

È **esclusa** l’applicazione:

- a) ai rapporti di **lavoro autonomo**, purché **non** integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- b) ai rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive;
- c) ai rapporti di **agenzia e rappresentanza commerciale**;
- d) alle **collaborazioni** prestate dai **familiari** del titolare nell’impresa del medesimo.

MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Il datore di lavoro **comunica** a ciascun lavoratore **in modo chiaro e trasparente**, in formato **cartaceo oppure elettronico**, le informazioni previste dal decreto.

Le prime interpretazioni sul punto tendono a escludere la legittimità del mero rimando al CCNL, in quanto le informazioni devono essere direttamente desumibili dal testo del contratto (o, al limite, da un allegato che ne costituisca comunque parte integrante e inscindibile).

Sulla nozione di “chiarezza” si potrebbe aprire una discussione infinita: il mero “copia & incolla” del testo del CCNL può essere considerato una “chiara” esposizione delle informazioni da fornire? A parere di chi scrive, l’informativa deve estrapolare dal testo contrattuale le nozioni di più immediato utilizzo e di reale utilità nel caso concreto e deve organizzarle in modo da condurre il fruitore del documento a individuare esattamente i dati necessari. Altrimenti, per assolvere all’obbligo di informazione sarebbe sufficiente la mera consegna di copia del testo del CCNL.

Quanto alla “trasparenza” dell’informazione, si ritiene che debba essere completa e non omettere nulla della disciplina dell’istituto di cui trattasi e l’organizzazione delle informazioni deve essere tale da non costringere il fruitore a una attività di ricerca o interpretazione eccessivamente “onerosa” per un non-tecnico della materia.

Le informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro **conserva la prova della trasmissione o della ricezione** per la durata di **cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro**. Si ritiene che le informazioni possano fare parte sia del contratto di lavoro (in linea di massima quelle che già in precedenza erano elementi tipici del contratto), sia di un allegato che andrà consegnato e fatto sottoscrivere al lavoratore “per ricevuta e presa visione” e conservato insieme ai documenti dell’assunzione.

NATURA E TIPOLOGIA DELLE INFORMAZIONI

Il decreto indica una serie di informazioni che devono **necessariamente essere fornite**: la maggior parte di

esse era già prevista dal D.Lgs. 152/1997 (non si tratta, quindi, di una novità assoluta) ed era già ordinariamente contenuta nei vari modelli standard di contratto di lavoro o di lettera di assunzione.

Le **informazioni** che il datore di lavoro pubblico e privato è **tenuto** a comunicare al lavoratore sono le seguenti (l'elencazione che segue riproduce esattamente il testo della norma):

- a) **identità delle parti**, ivi compresa quella dei codatori in caso di codatorialità;
- b) **luogo di lavoro**. In **mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante**, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in **luoghi diversi**¹, o è **libero di determinare il proprio luogo di lavoro**²;
- c) **sede** o domicilio del **datore di lavoro**;
- d) **inquadramento, livello e qualifica** attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro³;
- e) **data di inizio** del rapporto di lavoro;
- f) **tipologia** di rapporto di lavoro, precisando in caso di **rapporti a termine** la **durata** prevista dello stesso;
- g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- h) **durata del periodo di prova**, se previsto;
- i) **diritto a ricevere la formazione** erogata dal datore di lavoro, se prevista⁴;
- l) **durata del congedo per ferie**, nonché degli **altri congedi retribuiti** cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- m) **procedura, forma e termini del preavviso** in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore⁵;
- n) **importo iniziale della retribuzione** o comunque il compenso e i **relativi elementi costitutivi**, con l'indicazione del **periodo** e delle **modalità** di pagamento⁶;
- o) **programmazione**⁷ dell'orario normale di lavoro e le **eventuali condizioni relative al lavoro straor-**

1 In questo caso, è possibile che le parti possano anche convenire un compenso fisso mensile per l'ipotesi del cd. "trasferta abituale"

2 Rientra in questa ipotesi il cd. lavoro "agile" (smart work)

3 La norma, letteralmente, non fa cenno alle "mansioni" del lavoratore ma si ritiene che non si possa prescindere anche dalla **puntuale indicazione** delle mansioni che il lavoratore andrà effettivamente a svolgere. Questa esigenza si collega anche alla pattuizione eventuale del periodo di prova, in quanto se nel contratto si inserisce un **periodo di prova** ma non si indicano con esattezza le mansioni che verranno svolte, il patto stesso sarà nullo, in quanto il suo contenuto sarà indeterminato e non sarà possibile verificare la rispondenza tra mansioni effettivamente svolte e mansioni concordate.

4 Ad esempio, nel caso del contratto di apprendistato o per l'assunzione di operai edili

5 Si dovrà prestare particolare attenzione alla procedura indicata nel CCNL per la comunicazione del recesso da parte del datore di lavoro, al fine di evitare la possibilità che lo stesso possa essere impugnato anche sotto un aspetto meramente formale e fermo restando, in ogni caso, che il recesso vada intimato per iscritto con modalità tali da assicurare la prova dell'avvenuta ricezione da parte del lavoratore.

6 Si dovranno indicare tutti gli elementi della retribuzione pattuita e non solo l'indicazione sintetica del totale mensile; se alcuni

dinario e alla sua retribuzione, nonché le **eventuali condizioni per i cambiamenti di turno**, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

- p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da **modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato**, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

1) la **variabilità della programmazione** del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;

2) **le ore e i giorni di riferimento**⁸ in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative⁹;

3) il **periodo minimo di preavviso** a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

- q) **contratto collettivo, anche aziendale**, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto¹⁰;

- r) **enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi** dovuti dal datore di lavoro e **qualsunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale** fornita dal datore di lavoro stesso¹¹;

elementi fissi della retribuzione hanno periodicità diversa (ad esempio in quanto non incidono sulle mensilità aggiuntive), si dovrà dare indicazione puntuale della periodicità di ogni singola voce retributiva. La norma **non prevede** l'indicazione del "termine" di pagamento, ossia del giorno in cui di norma avverrà l'accredito dello stesso (mentre vanno esplicitate le "modalità" con cui avverrà il pagamento).

- 7 Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) D.Lgs. 104/2022 per "programmazione del lavoro" si intende la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro, ossia l'indicazione della **distribuzione dell'orario di lavoro** nella giornata, nella settimana e, se del caso, nel mese e nell'anno. Questa indicazione era, in precedenza, prevista per i soli contratti a termine ma, alla luce di quanto dispone il decreto Trasparenza, si deve intendere estesa anche ai contratti a tempo pieno. Al riguardo, si osserva come la norma preveda la "comunicazione" della programmazione dell'orario ma non che la stessa sia anche "concordata" con il lavoratore, per cui nel contratto di lavoro a tempo pieno, il potere di operare variazioni unilaterali sulla programmazione dell'orario è prerogativa del datore di lavoro, nell'ambito dei più generali principi di correttezza e buona fede.

- 8 Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b) D.Lgs. 104/2022 per "ore e giorni di riferimento" si intendono le **fasce orarie di giorni specificati** nelle quali possa essere svolta la prestazione lavorativa su richiesta del datore di lavoro.

- 9 Si dovrà prestare particolare attenzione nell'individuare un arco temporale all'interno del quale la prestazione potrà essere collocata, in quanto il lavoratore avrà facoltà di rifiutare la prestazione richiesta al di fuori di tale arco temporale; analogamente potrà rifiutarsi nei giorni non previsti nella comunicazione. La norma, peraltro, non vieta di individuare una disponibilità 24/7, ovviamente nel puntuale rispetto della normativa in materia di riposo giornaliero e settimanale.

- 10 L'indicazione delle parti che stipulano il CCNL applicato è molto significativa, in quanto obbliga i datori di lavoro che applicano contratti non sottoscritti dalle organizzazioni confederali maggiormente rappresentative, ad esplicitare esattamente quale sia il contratto applicato tra i molti stipulati da organizzazioni sindacali poco o per nulla rappresentative.

s) ulteriori elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

ASSOLVIMENTO DELL'OBBLIGO

L'obbligo di informazione è assolto mediante la **consegna** al lavoratore, **all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa**, alternativamente:

- a) **del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto**;
- b) della **copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996.

Le **informazioni eventualmente non contenute** nel contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione) o nella copia della comunicazione obbligatoria di avvio del rapporto **sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa**. Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

Agli obblighi informativi è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il **committente** nell'ambito dei **collaborazioni coordinate e continuative** di cui all'articolo 409, n. 3, c.p.c., dei rapporti di cui all'art. 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015, nonché dei contratti di **prestazione occasionale**.

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 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Al momento della stesura della presente circolare queste fantomatiche informazioni non sono ancora disponibili.

Tutte informazioni sono **conservate e rese accessibili al lavoratore** ed il datore di lavoro ne **conserva la prova della trasmissione o della ricezione**.

UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI

L'art. 1-bis del D.Lgs. 152/1997 (inserito dal D.Lgs. 104/2022 che si commenta) **impone** al datore di lavoro o committente una serie di ulteriori oneri di informazione preventiva, nei confronti dei lavoratori e dei sindacati, **in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di**

monitoraggio 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 sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Tali informazioni devono essere rese in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

Le informazioni devono essere rese prima dell'inizio dell'attività lavorativa o prima dell'utilizzo di tali sistemi.

PRESTAZIONI DI LAVORO ALL'ESTERO

Il datore di lavoro che **distacca** in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a comunicargli, **per iscritto e prima della partenza**, ogni **modifica degli elementi già oggetto della comunicazione** come sopra effettuata nonché le seguenti **ulteriori informazioni**:

- a) il Paese o i Paesi in cui deve essere svolto il lavoro e la durata prevista;
- b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
- e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro dell'Unione Europea ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

Il datore di lavoro che **invia in missione** un lavoratore in uno Stato membro o in uno Stato terzo per **più di 4 settimane consecutive** è tenuto a comunicargli, **per iscritto e prima della partenza**, ogni **modifica degli elementi già oggetto della comunicazione** come sopra effettuata nonché le **ulteriori informazioni** previste dalle lettere a), b) c) e d) del paragrafo precedente,

MODIFICA DEGLI ELEMENTI DEL CONTRATTO DOPO L'ASSUNZIONE

Il **datore di lavoro** e il **committente comunicano** per iscritto al lavoratore, **entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica** (e non più entro un mese dalla stessa), **qualsiasi variazione degli elementi oggetto di informazione**, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

11 Mentre appare ovvia l'indicazione degli enti previdenziali (l'INPS ha ormai assorbito anche gli altri istituti di previdenza) e assicurativi, la norma impone anche di indicare tutte le altre "forme di protezione sociale", quali – ad esempio – l'assistenza sanitaria integrativa o gli enti bilaterali che sono "forniti" dal datore di lavoro o attraverso l'iscrizione dei propri dipendenti a detti enti o con la corresponsione, laddove prevista dal CCNL, della relativa indennità sostitutiva, facente parte della retribuzione e soggetta a contribuzione e tassazione.

SANZIONI

Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli artt. 1, 1-bis, 2, 3 e 5, comma 2, D.Lgs. 152/1997 all'Ispezzato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti, applica la sanzione prevista all'art. 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003 (ossia, la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato che in caso di pagamento in misura ridotta ammonta a 500 euro per ogni lavoratore interessato).

DECRETO TRASPARENZA: LE ALTRE MODIFICHE INTRODOTTE

DURATA MASSIMA DEL PERIODO DI PROVA

Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a 6 mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.

Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. La norma non prevede nulla in ordine alla eventuale proroga del contratto a termine, laddove la durata iniziale del contratto fosse inferiore alla durata del periodo di prova; si deve ritenere che, in questo caso, in presenza di una proroga sia possibile concordare il completamento del periodo di prova contrattualmente previsto, compatibilmente con la durata complessiva del contratto a termine.

In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

La malattia, l'infortunio, il congedo di maternità o paternità obbligatori prolungano il periodo di prova in misura corrispondente alla durata dell'assenza. La norma non prevede una elencazione tassativa degli eventi che consentano la proroga del periodo di prova per una durata pari all'evento ma si limita a dare una elencazione esemplificativa delle più comuni cause di sospensione del rapporto di lavoro.

Sarà, pertanto, opportuno verificare sempre le disposizioni del contratto collettivo per accertare se altri eventi sospensivi possano comportare la sospensione del periodo di prova¹².

CUMULO DI IMPIEGHI

Fermo restando il divieto per il lavoratore di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, e di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo pregiudizievole per la stessa, il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario esterno alla programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

¹² Ad esempio le ferie collettive dell'azienda, oppure un congedo straordinario o una aspettativa spettante per legge al lavoratore.

Il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro, qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi¹³;
- b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105, Codice civile.

Tali disposizioni si applicano anche ai rapporti di collaborazione coordinate e continuativa.

PREVEDIBILITÀ MINIMA DEL LAVORO

Quando l'organizzazione del lavoro¹⁴ sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, se non ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- la preventiva indicazione delle ore e giorni di riferimento durante i quali il lavoro può aver luogo, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. p), nr. 2 del D.Lgs. 152/1997, come novellato;
- un ragionevole periodo di preavviso, entro il quale il lavoratore deve essere informato dal datore di lavoro in merito all'incarico di lavoro.

In assenza di una o entrambe le condizioni, il lavoratore ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

Il datore di lavoro che abbia stabilito, conformemente ai criteri individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero delle ore minime retribuite garantite deve informare il lavoratore:

- a) del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b) delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti

¹³ L'attuazione di questa disposizione appare problematica in quanto il lavoratore già in forza potrebbe stipulare un secondo contratto di lavoro senza avvertire il primo datore di lavoro che rimarrebbe ignaro della titolarità del secondo rapporto di lavoro e non potrebbe in alcun modo vietare tale attività sulla base del rischio che l'attività prestata possa essere pregiudizievole. La norma, cioè, non vieta di svolgere più attività di lavoro che possano essere considerate pregiudizievoli in caso di violazione della disciplina dei riposi o di altre norme, ma concede al primo datore di lavoro una sorta di "potere di veto", disciplinarmente rilevante in caso di rifiuto del lavoratore, sulla instaurazione di un ulteriore rapporto di lavoro che possa essere pregiudizievole per la salute del lavoratore. Al contempo, però, il rispetto della normativa in materia di riposi costituisce un limite alla possibilità di instaurare più rapporti di lavoro e questa costituisce una novità sul piano normativo, in quanto in precedenza tale fattispecie non risulta essere stata specificamente normata.

¹⁴ Al sensi dell'art. 2, comma 1, lett. c) D.Lgs. 104/2022 per "organizzazione del lavoro" si intende la forma di organizzazione e la sua ripartizione in conformità ad una determinazione organizzativa stabilita dal datore di lavoro, Una definizione che è un meraviglioso esempio di tautologia.

per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

Qualora il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, la cui misura non può essere in ogni caso inferiore al 50% del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

Tali disposizioni si applicano anche ai rapporti di collaborazione coordinate e continuativa.

TRANSIZIONE A FORME DI LAVORO PIÙ PREVEDIBILI, SICURE E STABILI

Ferme restando le disposizioni più favorevoli già previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un'**anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro** o committente e che **abbia completato l'eventuale periodo di prova**, può **richiedere** per iscritto che gli venga riconosciuta **una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile**.

In caso di risposta negativa da parte del datore di lavoro o committente, può essere presentata una **nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi** dalla precedente.

Entro un mese dalla richiesta del lavoratore **il datore di lavoro** o il committente **fornisce risposta scritta motivata**. In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, i datori di lavoro persone fisiche o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Quando il datore di lavoro sia tenuto, in forza di previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, ad **erogare ai lavoratori una formazione** per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, **deve essere considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso**.

Tale obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.

Restano ferme le disposizioni di cui agli artt. 36 e 37, D.Lgs. 81/2008, relative all'informazione e alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

MECCANISMI DI RISOLUZIONE RAPIDA E DIRITTO DI RICORSO

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa e salvo specifiche procedure previste dai contratti collettivi di lavoro, in caso di violazioni dei diritti previsti dal D.Lgs. 104/2022 e dal D.Lgs.

152/1997, i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro è cessato, possono:

- a) esperire il tentativo di conciliazione presso gli uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del lavoro;
- b) ricorrere ai collegi di conciliazione ed arbitrato;
- c) rivolgersi alle camere arbitrali (art. 31, comma 12, legge 183/2010).

PROTEZIONE DA TRATTAMENTO O CONSEGUENZE SFAVOREVOLI

È prevista la possibilità di presentare denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti che subiscano comportamenti ritorsivi o con effetti sfavorevoli in conseguenza della presentazione di un reclamo o dell'avvio di un procedimento, anche non giudiziario promossi a tutela dei diritti previsti dal D.Lgs. 104/2022 e dal D.Lgs. 152/1997. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro applica la sanzione amministrativa prevista dall'art. 41, comma 2, D.Lgs. 198/2006 (ammenda da 250 euro a 1500 euro). La denuncia può anche essere presentata dall'organizzazione sindacale delegata dal lavoratore.

PROTEZIONE CONTRO IL LICENZIAMENTO O CONTRO IL RECESSO DEL COMMITTENTE E ONERE DELLA PROVA

Viene introdotto un principio di protezione dei lavoratori che esercitano i diritti previsti dal D.Lgs. 104/2022 e dal D.Lgs. 152/1997, con onere della prova a carico del datore di lavoro o committente.

Fatta salva la disciplina generale sulla forma del licenziamento – prevista dall'articolo 2 della legge n. 604 del 1996 - i lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti dal datore di lavoro o dal committente possono fare espressa richiesta al medesimo dei motivi delle misure adottate. Il datore di lavoro o il committente devono fornire, per iscritto, tali motivi entro 7 giorni dall'istanza.

APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA

Le disposizioni di cui al decreto n. 104 del 2022 si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022.

Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro 60 giorni le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto n. 152 del 1997, come modificati dall'articolo 4 del n. 104 del 2022. Si commina la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, decreto n. 276 del 2003 in caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente (sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato).

L'assenza della richiesta scritta del lavoratore non preclude al lavoratore medesimo i diritti minimi di cui al Capo III del decreto n. 104 del 2022.

SI ALLEGA FACSIMILE DI LETTERA E INFORMATIVA