

Il Decreto Trasparenza

📅 08/09/2022

📌 DIRITTO DEL LAVORO E PREVIDENZA

Guido Callegari
Gaspere Roma
Isabella Basilico
Rosa Benedetti

Con la Direttiva (UE) 2019/1152 – relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione Europea – il legislatore comunitario ha voluto uniformare ulteriormente il mercato del lavoro all’interno degli Stati membri stabilendo prescrizioni minime relative, da un lato, alle informazioni sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, dall’altro lato, alle condizioni di lavoro applicabili a ciascun lavoratore, garantendo che tutti i lavoratori dell’Unione fruiscano di un livello adeguato di trasparenza e di prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro.

Il Decreto Trasparenza (Decreto Legislativo n° 104 del 27 giugno 2022), recependo la Direttiva (UE) 2019/1152, è intervenuto su entrambi i fronti di tutela, da un lato ampliando il corredo informativo da rendere al lavoratore – già previsto, in misura più ridotta, dal Decreto Legislativo n° 152 del 26 maggio 1997 – e dall’altro lato precisando e rafforzando forme di tutela del lavoratore in parte già presenti nel nostro ordinamento.

Sul versante degli **obblighi informativi**, le modifiche introdotte dal Decreto Trasparenza imporranno ai datori di lavoro (ed ai loro consulenti) di **rivedere i modelli contrattuali adottati in precedenza**, integrandoli con le ulteriori informazioni previste dal Decreto, con l’intento di superare la prassi diffusa di consegnare al neo assunto una semplice lettera contenente un generico e talvolta neppure accurato rinvio al contratto collettivo applicabile, senza altre informazioni di dettaglio sull’instaurando rapporto di lavoro. Inoltre, introducendo *“ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati”*, il Decreto Trasparenza ha inciso anche sui contenuti delle **informative privacy** da consegnarsi ai dipendenti in sede di assunzione, che andranno anch’esse **riviste ed integrate** con le informazioni aggiuntive previste dal Decreto, rendendo in tal modo sempre più forte il legame tra la disciplina giuslavoristica e quella sulla protezione dei dati personali.

Quanto, invece, alle ulteriori **prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro**, il Decreto Trasparenza incide sull’esclusiva del dipendente assunto a



tempo pieno, il quale, a determinate condizioni, potrà oggi cumulare più impieghi. Anche per tale ragione **andranno rivisti i modelli contrattuali** in precedenza utilizzati, i quali dovranno precisare i casi in cui il contestuale svolgimento di altro e diverso rapporto di lavoro non sarà consentito.

Da ultimo, non per importanza, la norma sulla *“transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili”* introduce nuovi diritti dei lavoratori, la cui portata, però, ad oggi non è ancora del tutto

prevedibile. Per certo, la disposizione rafforza l’eccezionalità di tutte le tipologie contrattuali diverse dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed accrescerà il disfavore con cui sono già riguardati i rapporti di lavoro atipici quali, ad esempio, i cd. “co.co.co.” o anche solo i rapporti di lavoro a tempo determinato, ancorché subordinato. In tal modo, il già modesto livello di flessibilità del nostro ordinamento giuslavoristico ne risulterà ancor più ridotto e ciò in controtendenza con l’attuale dinamicità del mercato.

INDICE

1. **AMBITO DI APPLICAZIONE**
2. **I NUOVI OBBLIGHI INFORMATIVI**
 - 2.1. **Oggetto**
 - 2.2. **Modalità di comunicazione e conservazione**
 - 2.3. **Ulteriori obblighi informativi**
 - 2.3.1. **Utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati**
 - 2.3.2. **Prestazioni di lavoro all’estero**
 - 2.3.3. **Lavoro intermittente e somministrato**
3. **PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO**
 - 3.1. **Periodo di prova**
 - 3.2. **Cumulo di impieghi**
 - 3.3. **Prevedibilità minima del lavoro**
 - 3.4. **Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili**
 - 3.5. **Formazione obbligatoria**
4. **TUTELE**



1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Decreto Trasparenza è in vigore dal **13 agosto 2022**.

Per i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 12 agosto 2022¹ il datore di lavoro² è tenuto, su richiesta scritta del lavoratore, a fornire, aggiornare o integrare le informazioni di cui al **2.** che segue entro i successivi 60 giorni. L'inadempimento è sanzionato con le medesime sanzioni di cui al §2.2 che segue.

Il Decreto Trasparenza si applica ai:	Sono esclusi dall'applicazione del Decreto Trasparenza i:
<p>1 contratti di lavoro subordinato, compresi quelli di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche <i>part-time</i>;</p> <p>2 contratti di lavoro somministrato;</p> <p>3 contratti di lavoro intermittente;</p> <p>4 rapporti di collaborazione etero-organizzata dal committente ex art. 2, co. 1, D. Lgs. 81/2015;</p> <p>5 contratti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, n. 3, c.p.c. ("co.co.co.");</p> <p>6 contratti di prestazione occasionale;</p> <p>7 contratti di lavoro con lavoratori marittimi e della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia; <u>e</u></p> <p>8 contratti di lavoro domestico^{3 4}.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ rapporti di lavoro autonomo (anche di diritto sportivo), purché non integranti co.co.co.;▪ 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 consecutive⁵;▪ rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale; <u>e</u>▪ rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi.

¹ Il Decreto Trasparenza (art. 16) reca invero la data del 1° agosto 2022; tuttavia, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con Circolare n° 4/2022, ha precisato che tale data va intesa come quella del 12 agosto 2022 in considerazione del "*disallineamento temporale fra la data di emanazione e quella di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale*" del provvedimento.

² O il committente nei rapporti di collaborazione.

³ Ai lavoratori domestici non si applicano però le previsioni di cui ai §§3.4 e 3.5.

⁴ Fatte salve alcune eccezioni, il Decreto Trasparenza si applica anche ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici. Il presente contributo si concentra unicamente sui rapporti di lavoro privato.

⁵ Con la precisazione che: **(i)** è considerato nella media delle 3 ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa o uno stesso gruppo di imprese; e **(ii)** che l'esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro.

2. I NUOVI OBBLIGHI INFORMATIVI

2.1. Oggetto

Ai sensi del nuovo art. 1, D. Lgs. 26 maggio 1997, n° 152, il datore di lavoro⁶ è tenuto a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

2.1.1 l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori;

2.1.2 il 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, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

2.1.3 la sede o il domicilio del datore di lavoro;

2.1.4 l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

2.1.5 la data di inizio del rapporto di lavoro;

2.1.6 la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;

2.1.7 nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;

2.1.8 la durata del periodo di prova, se previsto;

2.1.9 il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

2.1.10 la 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;

2.1.11 la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

2.1.12 l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

2.1.13 la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario 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;

2.1.14 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 circa⁷:

(i) 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;

(ii) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

⁶ Il Decreto Trasparenza precisa espressamente che tale disposizione si applica ai contratti di prestazione occasionale, alle co.co.co. e ai rapporti di collaborazione etero-organizzata dal committente ex art. 2, co. 1, D. Lgs. 81/2015, in quanto compatibile. Con Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n° 4/2022 è stato chiarito che sono "*certamente compatibili* [con tali ultimi due rapporti] - e quindi sicuramente dovute - ... *quantomeno le informazioni*" di cui ai §§ da 2.1.1 a 2.1.6 del presente contributo.

⁷ Questa disposizione non si applica ai lavoratori marittimi e della pesca.

(iii) 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;

2.1.15 il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

2.1.16 gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso⁸;

2.1.17 le ulteriori informazioni di cui al §2.3.1 che segue.

2.2. Modalità di comunicazione e conservazione

Gli obblighi informativi di cui al §2.1 devono essere assolti **all'atto dell'instaurazione del rapporto e prima dell'inizio dell'attività lavorativa**, mediante la consegna al lavoratore alternativamente: **(i)** del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto; **o (ii)** della copia della comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro.

Le informazioni non contenute nei documenti anzidetti devono **in ogni caso** essere fornite per iscritto al lavoratore **entro 7 giorni** dall'inizio della prestazione lavorativa.

Solo le informazioni di cui ai §§**2.1.7, 2.1.9, 2.1.10, 2.1.11, 2.1.15** e **2.1.16** che precedono possono essere fornite

entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

Nel caso di variazione delle informazioni di cui al §2.1 che precede - non dovuta alla modifica di leggi, regolamenti o del contratto collettivo applicato - il datore di lavoro deve darne comunicazione per iscritto al lavoratore entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.

La violazione degli obblighi informativi sopra descritti è punita con una **sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.500 per ogni lavoratore interessato**.

Le informazioni raccolte devono essere conservate dal datore di lavoro e rese accessibili ai lavoratori. Inoltre, il datore di lavoro deve **conservare prova della loro trasmissione o ricezione** per 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro⁹. La Circolare n° 4/2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha chiarito che, sebbene la legge nulla preveda in proposito, anche l'inosservanza di quest'ultima disposizione comporta l'applicazione dell'anzidetta sanzione in quanto i relativi obblighi informativi debbono essere considerati come omessi da parte del datore di lavoro.

Con specifico riferimento alle modalità di comunicazione al lavoratore delle informazioni, la novella legislativa ha eliminato la possibilità per il datore di lavoro di renderne alcune¹⁰ mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato. Tuttavia, la Circolare n° 4/2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro attenua la portata di questa previsione, ammettendo il rinvio al contratto collettivo applicato purché lo stesso venga consegnato o comunque messo a disposizione al lavoratore. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha

⁸ Questa disposizione non si applica ai lavoratori marittimi e della pesca.

⁹ Termine così stabilito dall'art. 2 del Decreto Trasparenza.

¹⁰ /e., quelle relative alla durata del periodo di prova e delle ferie, all'importo iniziale della retribuzione ed ai relativi elementi costitutivi, all'orario di lavoro, ai tempi di preavviso nel caso di recesso.

infatti chiarito che: “fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti [allo stesso applicabili] (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale”.

2.3. Ulteriori obblighi informativi

2.3.1. Utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati

Se il datore di lavoro si avvale di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, lo stesso dovrà, prima dell’inizio dell’attività lavorativa, fornire al lavoratore e ai sindacati¹¹ le seguenti ulteriori informazioni:

2.3.1.1 gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l’utilizzo dei sistemi automatizzati;

2.3.1.2 gli scopi, le finalità, la logica ed il funzionamento di tali sistemi;

2.3.1.3 le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i

sistemi automatizzati, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;

2.3.1.4 le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; e

2.3.1.5 il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Il lavoratore, anche per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni. In tal caso, il datore di lavoro è tenuto a rispondere per iscritto alla richiesta del lavoratore nel termine di 30 giorni.

La violazione di questi obblighi è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria che può arrivare sino a € 5.000 per ciascun mese in cui venga perpetrata la violazione.

Il datore di lavoro deve inoltre porre in essere una serie di ulteriori adempimenti sul piano *privacy*¹².

2.3.2. Prestazioni di lavoro all'estero¹³

Il datore di lavoro che distacca all'estero un lavoratore

¹¹ Più precisamente, alle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie o, in loro assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Peraltro, anche il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l’Ispettorato Nazionale del Lavoro potranno richiedere la comunicazione di e l’accesso a tali informazioni e dati.

¹² *i.e.*, integrazione dell’informativa al trattamento dei dati personali, effettuazione di un’analisi dei rischi connessi al trattamento, valutazione d’impatto degli stessi ed eventuale consultazione preventiva del Garante della Privacy.

¹³ Questa disposizione non si applica ai lavoratori marittimi e della pesca.

nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, le seguenti informazioni in aggiunta ad eventuali modifiche di quelle di cui al §2.1 che precede:

2.3.2.1 il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;

2.3.2.2 la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;

2.3.2.3 le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;

2.3.2.4 ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;

2.3.2.5 la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;

2.3.2.6 le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;

2.3.2.7 l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

Le informazioni di cui ai §§ da **2.3.2.1** a **2.3.2.4** devono essere comunicate, per iscritto e prima della partenza, anche ai lavoratori inviati in missione all'estero per un periodo superiore a 4 settimane consecutive, unitamente a qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di cui al §2.1 che precede.

2.3.3.Lavoro intermittente e somministrato

Il contratto di lavoro intermittente, che deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova, oltre alle informazioni di cui al

§2.1 che precede, deve contenere i seguenti elementi:

2.3.3.1 la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;

2.3.3.2 il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;

2.3.3.3 il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché' la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

2.3.3.4 le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;

2.3.3.5 i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;

2.3.3.6 le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto; e

2.3.3.7 le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

Quanto al lavoro somministrato, il Decreto Trasparenza precisa che le informazioni sul rapporto di lavoro, la data di inizio e la data prevedibile della missione devono essere comunicate per iscritto al lavoratore dalla agenzia di somministrazione con le modalità ed entro i termini di cui al §2.2 che precede, ovvero prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore.



3. PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

3.1. Periodo di prova

Qualora sia previsto, il periodo di prova non può avere una **durata** superiore a 6 mesi. È in ogni caso fatta salva la durata inferiore prevista dai contratti collettivi applicabili.

Nel rapporto di lavoro a tempo determinato: (i) la durata del periodo di prova deve essere proporzionale a quella del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego; e (ii) in caso di rinnovo del contratto per lo svolgimento delle stesse mansioni, non può essere applicato un nuovo periodo di prova.

In caso di **malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori**, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

3.2. Cumulo di impieghi¹⁴

Fermo l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., al lavoratore non può essere precluso lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario che sia al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo può essergli riservato un trattamento meno favorevole. Fanno eccezione i casi in cui sussista:

- un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico; nonché

- un conflitto di interessi della diversa e ulteriore attività lavorativa con la principale, ancorché non sia violato il dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.

I contratti di lavoro dovranno quindi essere modificati laddove assoggettino i lavoratori a un obbligo di esclusiva in favore del datore di lavoro. Inoltre, prima di procedere ad una nuova assunzione il datore di lavoro dovrà appurare se il candidato svolga già altra attività lavorativa e, in caso affermativo, se ricorrano o meno le eccezioni che precludono il cumulo di più impieghi.

3.3. Prevedibilità minima del lavoro¹⁵

Qualora, per il tipo di rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati (v. §2.1.14 (ii) che precede);
- il lavoratore sia informato dal datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire con un ragionevole preavviso (v. §2.1.14 (iii) che precede).

In mancanza anche solo di una delle condizioni anzidette, il lavoratore ha diritto di rifiutare di assumere l'incarico o di rendere la prestazione senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

¹⁴ Il Decreto Trasparenza precisa espressamente che tale disposizione si applica anche alle co.co.co. e ai rapporti di collaborazione etero-organizzata dal committente ex art. 2, co. 1, D. Lgs. 81/2015. Al contrario, non si applica ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

¹⁵ Il Decreto Trasparenza precisa espressamente che tale previsione si applica anche alle co.co.co. e ai rapporti di collaborazione etero-organizzata dal committente ex art. 2, co. 1, D. Lgs. 81/2015. Al contrario, non si applica ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

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:

- del numero di tali ore su base settimanale;
- delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti 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.

3.4. Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili¹⁶

Il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro e che abbia completato l'eventuale periodo di prova può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

In caso di risposta negativa il lavoratore può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla precedente.

Entro 1 mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro fornisce risposta scritta motivata. In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

3.5. Formazione obbligatoria¹⁷

Se la legge, il contratto di lavoro individuale o quello collettivo impongono al datore di lavoro di erogare ai lavoratori formazione per lo svolgimento della loro attività lavorativa, tale formazione - che deve essere garantita gratuitamente a tutti i lavoratori - dovrà essere considerata come orario di lavoro e, ove possibile, dovrà essere svolta durante lo stesso.

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

4. TUTELE

- Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, in caso di **violazione dei diritti** previsti dal Decreto Trasparenza e dal D. Lgs. 26 maggio 1997, n° 152, i lavoratori, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, potranno: **(i)** promuovere il **tentativo di conciliazione**; **(ii)** ricorrere al **collegio di conciliazione ed arbitrato**; **(iii)** rivolgersi alle **camere arbitrali**;

¹⁶ Anche questa disposizione si applica per espressa previsione normativa alle co.co.co. e ai rapporti di collaborazione etero-organizzata dal committente ex art. 2, co. 1, D. Lgs. 81/2015, Al contrario, non si applica ai lavoratori marittimi e del settore della pesca né ai lavoratori domestici.

¹⁷ Questa disposizione non si applica ai lavoratori domestici.

- L'adozione di **comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli** nei confronti dei lavoratori/dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro/promosso un procedimento al fine di garantire i diritti previsti Decreto Trasparenza e dal D. Lgs. 26 maggio 1997, n° 152 comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione di una **sanzione amministrativa fino a € 10.000**¹⁸;
- Fatto salvo l'obbligo di comunicazione scritta del

licenziamento, i lavoratori licenziati o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento possono chiedere al datore di lavoro i motivi delle misure adottate. In questo caso, il datore di lavoro è tenuto a riscontrare per iscritto il lavoratore entro 7 giorni. Inoltre, nel caso in cui venga adita l'autorità giudiziaria, **incombe sul datore di lavoro l'onere di provare** la natura non ritorsiva del provvedimento adottato nei confronti del lavoratore.


¹⁸ V. Circolare n° 4/2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, pag. 8.



Guido Callegari

PARTNER

 g.callegari@dejalex.com

 +39 02 72554.1


 Via San Paolo 7
20121 - Milano



Gaspare Roma

PARTNER

 g.roma@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano



Isabella Basilico

ASSOCIATE

 i.basilico@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano



Rosa Benedetti

ASSOCIATE

 r.benedetti@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano



MILANO

Via San Paolo, 7 · 20121 Milano, Italia
T. +39 02 72554.1 · F. +39 02 72554.400
milan@dejalex.com

ROMA

Via Vincenzo Bellini, 24 · 00198 Roma, Italia
T. +39 06 809154.1 · F. +39 06 809154.44
rome@dejalex.com

BRUXELLES

Chaussée de La Hulpe 187 · 1170 Bruxelles, Belgique
T. +32 (0)26455670 · F. +32 (0)27420138
brussels@dejalex.com

MOSCOW

Ulitsa Bolshaya Ordynka 37/4 · 119017, Moscow, Russia
T. +7 495 792 54 92 · F. +7 495 792 54 93
moscow@dejalex.com

