

# RAPPORTI DI LAVORO E NUOVE CLAUSOLE DOPO IL DECRETO TRASPARENZA

*Prof. Temistocle Bussino*

*Docente presso Università Cattolica e Bocconi*

LE NOVITÀ DI AGOSTO IN MATERIA DI LAVORO

## DECRETO LEGISLATIVO (1/2)

**Il decreto legislativo 104/2022, attuativo della direttiva europea sulla trasparenza 2019/1152, pubblicato sulla «Gazzetta ufficiale » n. 176 del 29 luglio e in vigore dal 13 agosto.**

Esso è volto al recepimento della **Direttiva (UE) 2019/1152**, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea che introduce disposizioni sui diritti minimi e sulle informazioni da fornire ai lavoratori in merito alle rispettive condizioni di lavoro, con l'obiettivo di rispondere alle nuove sfide del mercato del lavoro legate agli sviluppi demografici, alla digitalizzazione e a nuove forme di lavoro.

## CAPO I - FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE (1/2)

L'obbligo informativo in oggetto sussiste in relazione ai seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- ✓ contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato anche a tempo parziale, compreso quello di lavoro agricolo;
- ✓ contratto di lavoro in somministrazione sia a tempo determinato che a tempo indeterminato;
- ✓ contratto di lavoro intermittente;

## CAPO I - FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE (2/2)

- ✓ rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente ;
- ✓ contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- ✓ contratto di prestazione occasionale (Prest.O);
- ✓ lavoratori marittimi e lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- ✓ lavoratori domestici;
- ✓ rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e quelli degli enti pubblici economici.

## OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Gli obblighi di informazione possono essere assolti mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, in via alternativa (art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022):

- a) **contratto individuale di lavoro** redatto per iscritto, della lettera di assunzione o della dichiarazione di assunzione;
- b) della copia della comunicazione preventiva obbligatoria telematica di instaurazione del rapporto di lavoro (art. 9-bis, D.L. n. 510/1996, convertito dalla legge n. 608/1996).

## ELEMENTI CONTRATTUALI SPECIFICI E NON UN MERO DOVERE INFORMATIVO

- ✓ Nel merito delle novità, la prima decisione da adottare in azienda è la distribuzione delle informazioni tra il **contratto individuale** di assunzione e l'informativa.

La distinzione non è banale in considerazione che il primo è una fonte pattizia con i vincoli che essa comporta, e la seconda è un atto unilaterale dell'impresa **sulla base delle previsioni di legge e di contrattazione collettiva**.

- ✓ la possibilità di adempiere agli obblighi di informazione mediante la consegna della copia del contratto di lavoro non significa che tutti gli elementi dei quali va data comunicazione debbano formare oggetto di clausole contrattuali, ossia debbano necessariamente essere il risultato dell'incontro della volontà del datore di lavoro e del lavoratore. **Meglio suddividere i due documenti.**

LE NOVITÀ DI AGOSTO IN MATERIA DI LAVORO

# ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO È INTERVENUTO CON LA CIRCOLARE 4/2022

armonizzata con la circolare n. 19/2022 Min Lav

- ✓ Di grande impatto l'indicazione, parzialmente in linea con l'originaria direttiva europea ma che non trova corrispondenza nel D. Lgs. 104/2022, che **prevede la possibilità integrazione con la contrattazione collettiva per le informazioni di dettaglio.**
- ✓ Fermo restando il diritto del lavoratore, con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, a essere informato, già all'atto dell'assunzione e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, **sui principali contenuti** degli istituti di cui all'art. 1 **(es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità).**

a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) 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;

c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;

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

e) la data di inizio del rapporto di lavoro;

f) la 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) la durata del periodo di prova, se previsto;

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

l) 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;

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

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

o) 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;

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 in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; 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) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) 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 stesso;

s) gli 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.

Circolare n. 19 del 20 settembre 2022

- **Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni di base riferite ai singoli istituti di cui al nuovo articolo 1** del richiamato decreto legislativo n. 152,
- **potendo rinviare per le informazioni di maggior dettaglio al contratto collettivo** o ai documenti aziendali che devono essere consegnati o messi a disposizione del lavoratore secondo le prassi aziendali.
- La ratio della riforma è, quindi, quella di ampliare e rafforzare gli obblighi informativi, ma tale operazione di ampliamento e di rafforzamento deve essere calata nella concretezza del rapporto di lavoro.

## **Norme e contratti collettivi”, online la nuova sezione informativa del Ministero - 30 settembre 2022**

*“Tali disposizioni sono **utili anche** ai fini delle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore in attuazione del [decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104](#) recante **“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”**”.*

*Infatti, ai sensi dell'articolo 4, comma 6, del medesimo [decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104](#), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rende disponibili le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali **relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro del settore privato”**”.*

La circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 19/2022 conferma tale possibilità seppure non ritiene sufficiente che ciò avvenga in maniera generica alle disposizioni legali o della contrattazione collettiva.

**Con ciò si vuole segnalare che l'obbligo informativo non è assolto con l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa, bensì attraverso la comunicazione di come tali istituti, nel concreto, si atteggiano, nei limiti consentiti dalla legge, nel rapporto tra le parti, anche attraverso il richiamo della contrattazione collettiva applicabile al contratto di lavoro.**

# Cosa consegno

## CONTRATTO INDIVIDUALE (informazioni base)

- A cui allego **NOTA INFORMATIVA** comprensiva anche di informazione relative a norme di legge migliorative (esempio nuovi congedi parentali)
- Oppure inserisco all'interno del **CONTRATTO INDIVIDUALE** le informazioni della **NOTA INFORMATIVA** in modo da predisporre un unico documento senza allegare la nota, ma facendone diventare parte integrante del contratto individuale.

## CONTRATTO INDIVIDUALE (informazioni di base)

- Più la consegna della copia del **CCNL** cartaceo oppure in PDF o tramite intranet
- Aggiungendo una **NOTA INFORMATIVA BREVE**



con le informazioni su norme di legge migliorative (esempio congedi parentali come emerge dalla circolare ministeriale)  
e la SICUREZZA LAVORO

a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'[articolo 30](#), comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) *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 (Lavoro agile);*

*“ L’Azienda Le chiede la disponibilità a svolgere attività lavorativa anche al di fuori della sede abituale di lavoro. Per l’attività effettuata fuori Comune, rispetto alla sua sede abituale di lavoro, a ristoro del disagio subito percepirà un compenso giornaliero, a titolo di indennità di trasferta. **informazioni base***

*Per gli importi da erogare a tale titolo si rimanda al CCNL punto 4 pagina 10 e seguenti- **informazioni di dettaglio***

***Corte di cassazione con la sentenza n. 26436/2022.** “laddove la sede di assunzione costituisce un mero riferimento per la gestione burocratica del rapporto di lavoro ed il lavoratore viene normalmente chiamato a svolgere la propria attività in altro luogo, le somme corrisposte dal datore di lavoro a titolo di "indennità di trasferta" e di "rimborso chilometrico" non beneficiano del trattamento fiscale previsto dall'art. 51, co. 5 del TUIR”.*

b) la sede o il domicilio del datore di lavoro;

## CAPO II - INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO ART. 4

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

***La mansione è ciò che concretamente il lavoratore deve fare, quindi l'insieme di attività e compiti che deve obbligatoriamente eseguire in azienda e che il datore di lavoro può pretendere da lui. In base alle mansioni, al momento dell'assunzione vengono attribuite al lavoratore una "qualifica" ed una "categoria".***

e) *la data di inizio del rapporto di lavoro;*

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

## CAPO II - INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO ART. 4

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

*h) la durata del periodo di prova, se previsto;*

**TEMPO DETERMINATO - ARMONIZZAZIONE PROVA E MANSIONE**

*i) il diritto a ricevere la **formazione** erogata dal datore di lavoro, se prevista;*

## CAPO II - INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO ART. 4

- l) 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;

***“Lei avrà diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo Le spetterà la normale retribuzione. La durata delle ferie è pari a 32 giorni lavorativi con modalità previste dal punto 5 del CCNL. La richiesta di fruizione delle ferie sarà presentata entro il..... per consentire all’ Azienda una corretta pianificazione del lavoro. L’azienda si riserva di accogliere tale richiesta”.***

**La descrizione dei congedi appare alquanto ampia, atteso che vi sono quelli previsti dalla legge e quelli individuati dalla contrattazione collettiva**

Tenuto conto della formulazione letterale della disposizione – che evidentemente ha voluto prevedere l’informativa solo in relazione alle forme di astensione temporanea maggiormente incidenti sul rapporto di lavoro – si ritiene che l’obbligo di informazione per il datore di lavoro riguardi solo quelle astensioni espressamente qualificate dal legislatore come “*congedo*”.

Ciò anche in ossequio ad un principio di ragionevolezza degli oneri informativi posti a carico del datore di lavoro.

In via esemplificativa e non esaustiva si indicano, di seguito, alcune ipotesi di congedi retribuiti previsti dalla legge:

- congedi di maternità e paternità, congedo parentale e congedo straordinario per assistenza a persone disabili, secondo la disciplina di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- congedo per cure per gli invalidi, secondo la disciplina di cui all’articolo 7 del d.lgs. n. 119/2011;
- congedo per le donne vittime di violenza di genere secondo la disciplina di cui all’articolo 24 del d.lgs. n. 80/2015.

***Il Ministero, nel fare degli esempi concreti, richiama anche il «congedo straordinario per assistenza a persone disabili», nonché il «congedo per le donne vittime di violenza di genere», che sono indennizzati dall’INPS .***

## **Congedo parentale**

*“Come prevede la normativa durante il rapporto di lavoro Lei potrà usufruire del **congedo parentale**. Tale congedo è un periodo di **astensione volontaria dal lavoro** che spetta ai genitori con figli fino a 12 anni di età per la durata di tre mesi non trasferibili all’altro genitore.*

*Il congedo può essere preso anche in maniera frazionata,*

.....  
.....

*La **retribuzione corrisposta durante i periodi di congedo parentale** è legata all’età del figlio per cui questi periodi vengono richiesti.*

*In termini di tutele la normativa ed il CCNL prevedono varie possibilità di fruizione e numerose casistiche. Per tale motivo la rinviamo alla lettura delle informazioni più dettagliate riportate al punto 4 dell’allegata informativa”.*

## CAPO II - INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO ART. 4

*m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore; **procedura obbligatoria dimissioni***

*n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento; **superminimo – straordinario festivo***

## CAPO II - INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO ART. 4

***o) 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;***

Per i turni, fermo il richiamo nel contratto individuale, il datore potrà indicare nell'informativa le fasce orarie dei diversi turni in azienda, con l'indicazione che la programmazione dei turni è resa nota con il preavviso adottato in azienda.

✓ ***«programmazione del lavoro»: la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;***

- ✓ *il datore di lavoro può adibire i lavoratori a tempo pieno all'orario che meglio risponde alle sue esigenze e dunque sottoponendoli anche a cambiamenti d'orario dal momento che il lavoratore a tempo pieno in linea generale riceve una retribuzione rispettosa dei principi dell'art. 36 della Costituzione ed è per principio dedicato ad un unico datore di lavoro per tutto l'orario di lavoro settimanale.....  
**E' ancora così ?***

- Si tratta di un aspetto evidentemente fondamentale se non altro per il fatto che nel contratto a tempo pieno la gestione dell'orario di lavoro e quindi la relativa collocazione temporale fa parte del potere direttivo del datore di lavoro che può essere da questi unilateralmente esercitato nei limiti legali di durata e contrattuali della prestazione lavorativa (**cass., sez. lav., n.31349/2021**).

Di conseguenza, secondo quanto specificato dalla Suprema Corte, il comportamento del datore di lavoro può considerarsi in violazione dei citati principi solo *“allorquando il datore di lavoro, pur avendo la disponibilità di alternative opzioni organizzative del proprio assetto aziendale, non le utilizzi abusando del proprio diritto e danneggiando l'altra parte.”*

*I turni di servizio devono essere portati a conoscenza dei lavoratori con un ragionevole anticipo così da consentire loro una programmazione del tempo di vita»*

Cass., 3 settembre 2018, n. 21562

### ***cumulo di impieghi***

***tale norma, inserita all'interno del conteso di cui al c.d. decreto trasparenza, deve evidentemente essere interpretata nel senso che l'informazione concessa al neo lavoratore in ordine al “quando” la sua prestazione sarà resa, debba essere più dettagliata e chiara possibile, giacchè al di fuori di tali informazioni sarà, per lo stesso, astrattamente possibile contrarre nuovi e/o contemporanei rapporti di lavoro subordinato.***

# ORA

«Articolo 3 (Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione). - 1. Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.»;



## **PRIMA Versione precedente Art. 3.**

Modifica di elementi del contratto di lavoro dopo l'assunzione

1. Il datore di lavoro comunica per iscritto al lavoratore, **entro un mese** dall'adozione, qualsiasi modifica degli elementi di cui agli articoli 1 e 2 che non deriva direttamente da disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo cui si fa riferimento ai sensi degli articoli 1, comma 4, e 2, comma 2.

- Nel caso di variazioni dell'orario di lavoro intervenute successivamente, l'informativa sarebbe necessaria solo in presenza di modifiche che incidono sull'orario di lavoro in via strutturale **o per un arco temporale significativo**, fermo restando il rispetto della legge e del contratto collettivo soggettivamente applicabile al rapporto di lavoro.

## CAPO II - INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO ART. 4

*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 in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto il lavoro su richiesta del datore di lavoro;*
- 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;*

## CAPO II - INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO ART. 4

- q) *il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto; **più regolamento e accordi provinciali***
- r) *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 stesso;*



Dando per scontato il significato della prima parte della disposizione, è utile richiamare la seconda parte solo per chiarire che tali informazioni dovranno essere fornite dal datore di lavoro anche alla luce della specificità della contrattazione collettiva applicabile al rapporto, rappresentando al lavoratore, ad esempio, la possibilità di aderire a fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali.

**S) gli 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.**

Sono sempre più diffusi nel mondo del lavoro **sistemi di valutazione delle performance dei lavoratori e misurazioni del loro rendimento**. I vantaggi della valutazione delle *performance* sono molto fra cui:

- il miglioramento della produttività del dipendente;
- la modifica delle politiche retributive (la valutazione permette di stabilire adeguate politiche di remunerazione per ogni *team* con cui incoraggiare il raggiungimento degli obiettivi);
- aggiornamento delle politiche di promozione in base agli obiettivi. La valutazione delle prestazioni può evidenziare i possibili errori nella progettazione e/o impostazione della posizione/ruolo del lavoratore (compiti per i quali la persona non è preparata o che non dovrebbe svolgere);
- mitigazione di agenti esterni che influenzano negativamente la *performance* (famiglia, salute, denaro, ecc). L'efficienza passa dall'analisi e così il rendimento del lavoro delle persone.

**Corte di cassazione, sentenza 7 aprile 2016 n. 6775**

Nel redigere le note di valutazione annuale dei dipendenti, l datore di lavoro deve osservare, **in maniera trasparente**, i parametri oggettivi previsti dalla contrattazione collettiva e dagli obblighi legali di correttezza e buona fede. Secondo la Corte (in un caso in cui una lavoratrice aveva chiesto conto di note di qualifica negative), il rispetto della regola dell'oggettività, della completezza e **della trasparenza** nella redazione delle note di qualifica (ove previste) deve poter essere pienamente controllato in sede giudiziaria e la sua violazione comporta la nullità delle note e espone il datore di lavoro alla richiesta di risarcimento danni da parte del lavoratore.

- ✓ fase di valutazione della performance (Premio di produttività).
- ✓ rilevamento della **posizione** del lavoratore attraverso il compimento di una determinata azione (carico o scarico pacchi;
- ✓ monitoraggio dell'attività lavorativa in **smartworking**;
- ✓ gestione della **posta elettronica** o delle **videoconferenze** (qualora si utilizzino sistemi aziendali).
- ✓ Videosorveglianza
- ✓ Parità di genere

**Per mantenere un'adeguata *compliance*, sarà necessario aggiornare le informative da fornire ex articolo 13 del Gdpr, le lettere di incarico (articolo 24 del Gdpr), il Registro dei trattamenti (articolo 30 del Gdpr) , revisionare, se del caso, la valutazione dei rischi (articolo 32 del Gdpr) e procedere con la valutazione d'impatto privacy (articolo 35 del Gdpr).**

datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022



Per i contratti già in essere, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore già assunto, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro 60 giorni le informazioni indicate nel Decreto Trasparenza

4. 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 di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già' adempiuto.

## CAPO I FINALITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE - ART. 1 COMMA 4 ORARIO RIDOTTO

Esclusi dai nuovi obblighi sono i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro **predeterminato ed effettivo** che abbia una durata pari o inferiore a una **media di tre ore a settimana**, in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive.

laddove, pur a fronte di un tempo di lavoro pattuito pari o inferiore alla citata media delle tre ore settimanali, la prestazione abbia comunque superato detto limite. ***In tal caso, a partire dal primo giorno lavorativo della settimana che determina il superamento della media, troveranno applicazione tutte le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 104/2022;***

## NOTA INFORMATIVA E FORMAZIONE

La formazione è un argomento tutt'altro che di secondo piano nell'ambito del rapporto di lavoro.

- ✓ Non va dimenticato che il DL [146/2021](#), nel potenziare l'istituto della **sospensione dell'attività imprenditoriale**, ha inserito tra le gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che fanno scattare il blocco delle attività proprio l'omissione dei profili di formazione e addestramento del personale dipendente.
- ✓ In sostanza, i **corsi di formazione alla sicurezza** che il datore di lavoro dovrà erogare al lavoratore, dovranno essere già indicati nel contratto. ***Di fatto, le aziende che finora hanno trascurato gli aspetti legati alla sicurezza sul lavoro dovranno prestare maggiore attenzione a questo elemento. Anche perché, in mancanza di tale informazione nel contratto, un lavoratore consapevole può ancor più facilmente intentare una causa di lavoro.***

# Testo unico sulla sicurezza sul lavoro (TUSL) (D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81)

**Art. 36** *Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.*

**Art 37** *Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.*

# NOTA INFORMATIVA E FORMAZIONE

In particolare, l'Accordo Stato Regioni sulla formazione sicurezza lavoratori prevede una durata dei corsi variabile in funzione del settore di appartenenza dell'azienda che, secondo la classificazione basata sui codici ATECO 2007 prevista nell'Allegato II dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011, risulta essere la seguente:

- per le aziende classificate come “Rischio Basso” la durata è di 8 ore
- per aziende classificate come “Rischio Medio” la durata è di 12 ore
- per aziende classificate come “Rischio Alto” la durata è di 16 ore

# NOTA INFORMATIVA E FORMAZIONE

- **rischio basso**, come nel caso del commercio (negozi, supermercati, ecc.), del turismo e della ristorazione, delle associazioni culturali e ricreative e di alcune attività artigianali (es. parrucchieri, lavanderie, pasticcerie, panetterie, ecc.);
- **rischio medio**, come l'agricoltura, la pesca, la logistica, i trasporti, ma anche l'istruzione e la pubblica amministrazione ed il settore comunicazioni;
- **rischio alto**, che comprende tutte quelle attività che comportano condizioni di pericolo elevato per se stessi e/o per terzi, come l'edilizia, l'industria, le raffinerie, lo smaltimento dei rifiuti, il settore energia e gas ed anche la sanità.

**Sentenza numero 36538/2022 – sezione terza penale della Corte di Cassazione, che si è pronunciata sugli obblighi di prevenzione posti a carico del datore che impiega **sino a 10 dipendenti** nei luoghi aziendali.**

*...in particolare, prendendo atto che l'imputato era titolare di uno studio odontoiatrico ed aveva alle proprie dipendenze una donna con mansioni di assistenza clienti, la sentenza impugnata attesta **che con riguardo alle lavoratrici in stato di gravidanza il DVR contiene valutazioni «in termini del tutto generici, senza che vi sia alcun riferimento concreto alla mansione svolta dalla dipendente, senza alcuna specifica individuazione dei fattori di rischio correlati alle mansioni ed all'attività svolta» e anche le misure di prevenzione e protezione sono indicate in modo parimenti generico ed all'evidenza insoddisfacente».***

# NOTA INFORMATIVA E CONGEDI

## **DLGS 105/2022 – INPS MESSAGGI n. 3066 e 3096/2022**

Le modifiche apportate al testo unico della maternità, il [decreto legislativo 151/2001](#), si propongono di rafforzare il tema della parità di genere, formalizzando e ampliando le tutele del genitore padre, al fine di equiparare i diritti alla genitorialità e conseguire la condivisione delle responsabilità di cura della famiglia.

La Legge 7 aprile 2022 n. 32, *“Deleghe al governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia”*, Family Act pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2022 .

# NOTA INFORMATIVA E CONGEDI

Rispetto alla disciplina pregressa sono state introdotte tre ulteriori grandi novità in materia:

- ✓ è stata introdotto il diritto per il lavoratore padre (padre biologico, affidatario e adottivo) di poter godere del congedo anche prima della nascita del bambino, potendo lo stesso chiedere al proprio datore di lavoro di poterne fruire anche 2 mesi prima della data presunta del parto e fino a 5 mesi dopo la nascita del bambino; **(prima si consentiva l'utilizzo solo dopo la nascita del figlio)**
- ✓ innalza la durata da 10 a 20 giorni in caso di parto plurimo il numero di giorni raddoppia per le nascite, gli affidamenti e le adozioni a decorrere dal 13 agosto 2022, cosa che non era prevista in precedenza;
- ✓ Il padre che eserciti il diritto ad astenersi dal lavoro deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro con un **preavviso di almeno cinque giorni lavorativi**, indicando il periodo di fruizione del congedo.

## PERMESSI 104

I **permessi 104** perdono la regola del **referente unico** e, a decorrere **dal 13 agosto 2022**, potranno fare **domanda anche più lavoratori** per un unico familiare con disabilità.

Con la locuzione referente unico si intende il soggetto che si assume il compito di prestare **assistenza al soggetto con disabilità**, beneficiando di una serie di tutele e agevolazioni.

Come evidenziato dall'INPS, se nel sistema previgente il diritto ai **permessi 104** era riconosciuto solo ad **un lavoratore dipendente**, dal 13 agosto le regole saranno modificate in ottica estensiva.

Nel rispetto del limite dei tre giorni, **i permessi 104 per l'assistenza alla stessa persona** con disabilità grave potranno essere riconosciuti su richiesta a **più soggetti tra gli aventi diritto**, che potranno beneficiare alternativamente.

## PART TIME

Rimangono pertanto **ancora valide** le seguenti disposizioni:

- ✓ **il lavoratore, il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in rapporto a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale ([art. 8, c. 6, D.Lgs. 81/2015](#));**
- ✓ il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. In tal caso il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta ([art. 8, c. 7, D.Lgs. 81/2015](#));
- ✓ in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo<sup>39</sup> parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno ([art. 8, c. 8, D.Lgs. 81/2015](#)).

# NOTA INFORMATIVA E CODICE DISCIPLINARE

- ✓ Il caso affrontato dall'ordinanza della **Cassazione n. 24722/2022** riguarda un **lavoratore** che, nel corso di circa due anni, aveva ricevuto varie contestazioni per **scarso rendimento** poi sfociate in un licenziamento giustificato dalla voluta **lentezza** nello **svolgere la mansione** affidata.
- ✓ Il comportamento oggetto di **contestazione** era da collegarsi ad una **regola tecnica di produttività** legata ad un determinato standard fissato a livello aziendale.
- ✓ La pronuncia - che si inserisce nel solco del prevalente indirizzo giurisprudenziale - **conferma l'illegittimità** della sanzione disciplinare irrogata in **mancanza del Regolamento Disciplinare**, in tutti quei casi in cui le infrazioni contestate non discendano dalla violazione di **norme penali** o non contrastino con il c.d. "**minimo etico**".

- ✓ **In tali casi l'esigenza informativa è garantita dalla stessa pubblicità delle fonti normative.**
- ✓ La pronuncia chiarisce che lo **scarso rendimento** di un lavoratore **non rientra** nell'ambito del c.d. **“minimo etico”**: la volontaria e ripetuta scarsa produttività del dipendente, pertanto, **non può integrare una generica violazione del dovere di correttezza e diligenza.**

*I principi espressi dalla Corte pongono l'attenzione sulla necessità di rispettare gli obblighi informativi nell'ambito del rapporto di lavoro e sono particolarmente attuali in quanto sembrano richiamare quelli di trasparenza e chiarezza.*

IL CONTRATTO INDIVIDUALE:  
ELEMENTI PRINCIPALI  
E DI DETTAGLIO

# ELEMENTI PRINCIPALI

- ✓ Identità delle parti;
- ✓ Assunzione a tutele crescenti
- ✓ luogo di lavoro;
- ✓ **Trasferte – Distacco**
- ✓ data di inizio del rapporto di lavoro;
- ✓ Tempo determinato, stabilire la durata del contratto e **causale analitica**
- ✓ eventuale periodo di prova; **TD**
- ✓ CCNL di riferimento
- ✓ Livello di inquadramento; **mansione e mansione fungibile**
- ✓ retribuzione (fissa, più gli eventuali fringe benefit e premio di produttività);
- ✓ Utilizzo auto e sino a quando
- ✓ **Patto di conglobamento**
- ✓ Superminimo assorbibile e straordinario a forfait
- ✓ orario di lavoro; straordinario, multi periodo, lavoro festivo
- ✓ Cumulo rapporti lavoro
- ✓ Organizzazione ferie
- ✓ Congedi
- ✓ Lavoro supplementare e Clausole elastiche (indicarle in caso di futura assunzione con contratto a tempo parziale);
- ✓ Patto di non concorrenza:
- ✓ Modalità uso strumenti di lavoro e Strumenti automatizzati
- ✓ tempi di preavviso in caso di dimissioni o licenziamento.
- ✓ Formazione
- ✓ Diritto di precedenza - anche part time
- ✓ Enti di previdenza

# RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

## ESEMPIO

*Attività di saldatura complessa. Avendo pratica di mezzi e metodi il lavoratore svolge l'attività in piena autonomia ricavando le informazioni direttamente sull'indicazione di disegni*



Art. 4 – **Quarto Livello:** “Saldatori. Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibili o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli, di quote correlate non indicate, e con la costruzione dei calibri di controllo necessari.

Art. 4 - **Terzo livello:** “Saldatori. Lavoratori che su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti, o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container.



Quarto livello



~~Terzo livello~~

Quello che si prepara è la sostituzione dell'art. 2103 cod. civ. - il cui testo attuale risale all'art. 13 della legge n. 300/1970 - con un nuovo testo i cui tratti salienti sono così riassumibili.

In primo luogo, il potere datoriale di modificare le mansioni assegnate al lavoratore dipendente non trova più il limite della concreta “**equivalenza professionale**”, ma può muoversi nell'ampilissimo spazio offerto dal “livello di inquadramento delle “ultime mansioni effettivamente svolte”.

Per fare qualche esempio: un “gruista” inquadrato nella quarta categoria del **ccnl metalmeccanici** potrà essere adibito, in linea di principio, non solo alle mansioni di “conduttore di mezzi di trasporto”, ma anche a quelle di “operatore”, o addirittura di “saldatore”, trattandosi di mansioni che, pur non essendo “professionalmente equivalenti”, sono tuttavia anch'esse inquadrare nella quarta categoria; ad un “analista sistemista” inquadrato nel primo livello del **ccnl terziario distribuzione e servizi**, potrà essere richiesto di svolgere mansioni di “product manager”, del tutto diverse ma anch'esse inquadrare nel primo livello.

## 1. OGGETTO, MANSIONI, INQUADRAMENTO

1.1. *Il/La Sig./Sig.ra ..... [Lavoratore] è assunto/a a tempo indeterminato da ..... [Datore di lavoro] con assegnazione delle seguenti mansioni ..... ovvero delle mansioni riconducibili al livello di inquadramento ... del Ccnl ..... L'assunzione decorre dal .../.../... ✍*

1.2. *Resta inteso che il Datore di lavoro si riserva di assegnare il Lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore al ricorrere delle condizioni e secondo le modalità prescritte all'art. 2103 c.c.*

**Mansioni: in funzione delle dimensioni e delle caratteristiche dei singoli punti vendita è prevedibile che in alcune unità non sussistano le condizioni per saturare l'orario settimanale di figure professionali Full Time operanti nei servizi (ufficio/ricevimento merci). In tali circostanze le prestazioni lavorative dei dipendenti Full Time saranno utilizzate anche in attività di vendita.**

# ORARIO DI LAVORO

**La legge**

**Non superiore a 40 ore settimanali**

**in ogni caso a norma dell'art. 7 del D.Lgs. 66/2003, il lavoratore ha diritto ad almeno 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, pertanto le ore lavorabili in un giorno sono 13**

**Il contratto collettivo**

**può stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media della prestazione in un periodo non superiore a un anno**

Nello specifico, le informazioni devono essere incentrate sulla concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, sulle condizioni dei cambiamenti di turno, sulle modalità e sui limiti di espletamento del lavoro straordinario e sulla relativa retribuzione.

Nel caso di variazioni dell'orario di lavoro successivamente intervenute, l'informativa si rende necessaria solo in presenza di modifiche che incidono sull'orario di lavoro in via strutturale o per un arco temporale significativo, fermo restando il rispetto della legge e del contratto collettivo soggettivamente applicabile al rapporto di lavoro.

Può essere utile precisare che generalmente rientrano nella definizione del lavoro prevedibile anche le ipotesi di lavoro a turni e di lavoro multi-periodale: in tali casi sarà sufficiente indicare che il lavoratore viene inserito in detta articolazione oraria e rendere note le modalità con cui allo stesso saranno fornite informazioni in materia.

LE NOVITÀ DI AGOSTO IN MATERIA DI LAVORO

# ORARIO DI LAVORO DURATA MEDIA SETTIMANALE CIRC. M.L.P.S., NR. 8/05

Il D.Lgs. n. 276/03 introduce il principio della **durata media settimanale** dell'orario di lavoro, pari a **48 ore comprensive delle ore di lavoro straordinario ogni sette giorni**

(**e non la settimana**, per cui esso può andare, ad es., dal mercoledì a quello successivo).

Tale limite deve essere rispettato come **media in un periodo massimo di 4 mesi** (elevabile dalla contrattazione collettiva a 6 mesi, o eccezionalmente a 12 mesi)

**Art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 66/03**

# ESEMPIO DI CALCOLO DELLA MEDIA E DELL'UTILIZZO DELLE FLESSIBILITÀ DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA.

***Periodo di riferimento di 17 settimane.***

***4 settimane = 60 ore settimanali = 240 ore***

***4 settimane = 48 ore settimanali = 192 ore***

***4 settimane = 44 ore settimanali = 176 ore***

***4 settimane = 42 ore settimanali = 168 ore***

***1 settimana = 40 ore settimanali = 40***

***Totale = 816 ore***

***816/17 settimane = 48 ore medie (risulta rispettato il limite normativo)***

## RIPOSO SETTIMANALE

Il periodo minimo di riposo settimanale è di 24 ore consecutive, da cumularsi con le 11 ore di riposo giornaliero, per un totale di 35 ore di riposo.

**Inizio prestazione lavorativa = 09:00**

**Pausa pranzo = 1 ora**

<b>Lunedì</b>	<b>9 ore (9-13; 14-19)</b>
<b>Martedì</b>	<b>9 ore (9-13; 14-19)</b>
<b>Mercoledì</b>	<b>8 ore (9-13; 14-18)</b>
<b>Giovedì</b>	<b>8 ore (9-13; 14-18)</b>
<b>Venerdì</b>	<b>10 ore (9-13; 14-20)</b>
<b>Sabato</b>	<b>12 ore 9-13; 14-22)</b>
<b>Domenica</b>	<b>Riposo <i>attenzione part-time e lavoro a chiamata</i></b>
<b>Lunedì</b>	<b>10 ore (9-13; 14-20)</b>

**Il riposo settimanale risulta rispettato (dalle 22 di sabato alle 9 di lunedì ci sono 35<sup>51</sup> ore).**

# VALIDI ACCORDI INDIVIDUALI CON RINUNCIA ALL'ASTENSIONE IN FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

**Corte di cassazione ,ordinanza del 31 marzo 2021 n. 8958**

**Corte di Cassazione, sentenza n. 29907 del 25 ottobre 2021**

È legittimo per il datore di lavoro chiedere ai propri dipendenti di **lavorare nei festivi infrasettimanali** se tale previsione è stata **pattuita nel contratto individuale di lavoro**.

Le parti avevano sottoscritto la seguente clausola: "si conviene che, qualora richiesto, lei sarà chiamata a prestare attività lavorativa nei giorni festivi e domenicali, fermo il diritto al riposo previsto dalla legge".

In definitiva la Cassazione chiarisce che: "La rinuncia al diritto all'astensione dalla prestazione nelle giornate festive infrasettimanali (di cui all'**art. 2 della legge n. 260 del 1949**) può essere anche validamente inserita come clausola del contratto individuale di lavoro".

## ***Straordinario a forfait***

- Lo strumento del “forfait” risulta particolarmente efficace e, quindi, di consigliabile utilizzo per le aziende, al fine di gestire prestazioni eccedenti l’orario di lavoro, rese da **lavoratori con orario di lavoro “non controllabile”** ovvero da quei lavoratori che svolgono mansioni con modalità e sede/i tali da rendere difficile un controllo sui loro orari lavorativi;
- con incarichi e mansioni lavorative tali da impedire un corretto controllo sull’orario di lavoro e quindi, conseguentemente, sullo straordinario: è il caso **ad esempio** di dipendenti che svolgono presso terzi **attività di installazione e montaggio o assistenza tecnica pre e post-vendita.**

Il patto deve contenere alcuni elementi essenziali quali:

- la **data** di stipula;
- l'**identificazione** dei contraenti;
- il **motivo** del riconoscimento per il lavoratore del compenso;
- l'eventuale indicazione delle norme regolamentari aziendali e degli **adempimenti** amministrativi-gestionali che il lavoratore sarà tenuto o meno ad effettuare;
- il **corrispettivo** economico forfetario, indicando l'importo lordo, il numero di mensilità per cui si riconosce il compenso, e il corrispettivo di ore mensili/annue per il quale viene corrisposto;
- la **durata-termine** del patto, che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.
- Il rispetto delle norme in materia di orario di lavoro dlgs n. 66/2003

## Il forfait

### Ispettorato nazionale del lavoro nella nota prot. n. 337/2021 e circolare n. 1/2017

- Permane l'obbligo della registrazione puntuale delle prestazioni orarie.
- Si richiama, innanzitutto, l'interpello n. 63/2009 con cui il Ministero del lavoro ha reso possibile effettuare sul Lul la registrazione dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili indicando giornalmente con una «P» la presenza e procedendo poi mensilmente al riepilogo dell'orario effettivamente svolto.
- ***Una possibilità limitata ai lavoratori non assoggettati ai limiti orari di lavoro (personale con mansioni direttive, capi reparto, dirigenti, quadri e simili) e non anche ai lavoratori standard.***

## ART. 7 – DURATA MASSIMA DEL PERIODO DI PROVA

1. Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.
2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova **è stabilito in misura proporzionale (AGEGUATA) alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego**. 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. **entro i limiti previsti *ex lege*,**
3. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. ***Il Ministero del lavoro ha precisato che il prolungamento del periodo di prova previsto dall'articolo 7, comma 3, D.Lgs. 104/2022, si applica anche ai congedi e permessi fruiti dalle lavoratrici e dai lavoratori ai sensi della L. 104/1992.***

# Non divisibile

Dividere il periodo di prova previsto per dodici (quanti sono i mesi dell'anno) e moltiplicare il risultato ottenuto per i mesi di durata del contratto a termine.

- Esempio **3 mesi di prova previsto ( da chi ? )** : 12 mesi dell'anno (**perché 12 ?**) per durata del contratto esempio durata di 12 mesi
- uguale 3

➤ Altro esempio:

- durata del contratto di lavoro: 6 mesi

- periodo di prova previsto dal CCNL: 4 mesi (**dando per scontato la disciplina del TD**)

$(4 \div 12 \text{ mesi}) \times 6$

**Metalmeccanico e Commercio non prevedono nulla !!!**

## **I periodo di prova va computato secondo i giorni di effettivo lavoro**

Cassazione civile n° 6915/2009

Cassazione civile n. 23061/2007

*“Appare preferibile, perciò, la linea giurisprudenziale ormai prevalente, secondo cui, "in difetto di diversa previsione contrattuale, **il decorso** di un periodo di prova determinato nella misura di un complessivo arco temporale,*

- *Malattia*
- *Infortunio*
- *gravidanza e il puerperio*
- *Permessi*
- *Sciopero*
- *sospensione dell'attività del datore di lavoro*

*(Cass. civ., 24 ottobre 1996, n. 9304; nello stesso senso, recentemente 13 settembre 2006, n. 19558)”*.

# INDICAZIONI CONTENUTE NELLA LETTERA DI ASSUNZIONE

Il patto di prova apposto al contratto di lavoro deve non solo risultare da atto scritto, **ma contenere anche la specifica indicazione delle mansioni da espletare**, atteso che la facoltà del **datore di lavoro** di esprimere la propria insindacabile valutazione sull'**esito della prova** presuppone che questa debba effettuarsi in ordine a mansioni esattamente identificate ed indicate.

- *Nella specie, la Corte ha ritenuto illegittimo il recesso, atteso che le indicazioni contenute nella lettera di assunzione risultavano del tutto vaghe e insufficienti a ricostruire, anche attraverso un rinvio alla fonte collettiva, le specifiche attribuzioni della lavoratrice, facendo riferimento a una pluralità di mansioni che addirittura riguardavano tre distinti livelli di inquadramento del personale, nonché ad un'ampia serie di diversificate mansioni concrete, nessuna delle quali era possibile, in via generale, ricostruire come attribuzione concreta per la lavoratrice).* Cassazione civile sez. lav., 19/03/2015, n.5509
- *Quando quest'ultimo non sia stato posto nelle condizioni di sostenere la prova, per omessa concreta attribuzione delle mansioni (Cass., 8 febbraio 2000, n. 1387) o qualora la prova abbia avuto ad oggetto mansioni diverse da quelle previste all'atto dell'assunzione, siano esse inferiori o superiori (Cass., 12 dicembre 2005, n. 27310);*

## INDICAZIONI CONTENUTE NELLA LETTERA DI ASSUNZIONE

Con sentenza del 14 gennaio 2022, n. 1099, la Corte ha ritenuto che il solo richiamo, nella lettera d'assunzione, alle mansioni previste dal contratto nazionale di categoria possa non essere sufficiente. ***Nel caso concreto c'era stato un rinvio a una categoria che svolgeva "lavori di trasporto, carico e scarico pulizie e altri analoghi". Ciò non è stato ritenuto sufficiente perché la parola "analoghi" poteva veicolare contenuti ignoti.***

# IL RIPROPORZIONAMENTO DELLA DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TERMINE

1. prevedere una durata inferiore del patto di prova per contratti a tempo determinato di una certa durata

*“Per le assunzioni a termine di durata fino a sei mesi, la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotta della metà”.*

*“Il lavoratore assunto a tempo determinato può essere sottoposto ad un periodo di prova, ma in ogni caso tale periodo non può essere superiore a 2 settimane per i rapporti di durata fino a 6 mesi e di 4 settimane per quelli di durata superiore”.*

*“I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a 3 mesi possono essere sottoposti ad un periodo di prova proporzionato alla durata del rapporto e comunque non superiore ad un mese”.*

## IL RIPROPORZIONAMENTO DELLA DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TERMINE

In altri contratti collettivi viene meno il riferimento a una durata minima contrattuale per l'apposizione del termine, prevedendo una proporzionalità che è indipendente dalla durata dal contratto individuale:

*“La durata dell’eventuale periodo di prova non può superare 1/6 dei giorni calendariali della durata del contratto di lavoro a tempo determinato e comunque non può superare l’equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato”;*

*“Il periodo di prova non potrà avere una durata superiore al 40% della durata del contratto a tempo determinato, fermi restando i limiti massimi previsti nelle suddette normative”;*

62

*“La durata dell’eventuale periodo di prova è pari a 1/3 della durata prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e sarà considerato assolto in caso di trasformazione a tempo indeterminato”.*

La terza tipologia di soluzione adottata è quella di una durata massima fissa e prestabilita, diversa da quella prevista per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato

*“L’operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi”*

*“Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato può essere richiesto un periodo di prova non superiore a venti giorni”.*

Ispettorato Nazionale del Lavoro che, con la [Nota n. 1363 del 14 settembre 2021](#).

### Le causali giustificative

Secondo quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, del D.lgs n. 81/2015, come modificato dal D.L. 87/2018 cosiddetto "Decreto Dignità", l'apposizione di un termine al **contratto di lavoro di durata superiore a 12 mesi, ma non superiore a 24 mesi**, è ammessa **solo in presenza di una delle seguenti condizioni**, pena la trasformazione in contratto a tempo indeterminato:

- esigenze temporanee ed oggettive estranee all'ordinaria attività aziendale;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il Decreto Sostegni bis, stante la difficile applicabilità di dette causali nella prassi operativa, ha operato una riscrittura del richiamato articolo del D.lgs 81/2015, introducendo a livello normativo la possibilità per la contrattazione collettiva di ogni livello: nazionale, territoriale o aziendale, di individuare, in aggiunta a quanto sopra, nuove causali, in presenza delle quali sarà possibile:

- **stipulare un contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi (fino a 24 mesi);**
- prorogare il contratto a termine in caso di superamento dei 12 mesi;
- rinnovare il contratto a termine in ogni caso.

**Ne consegue quindi che, dal 1° ottobre 2022, sarà possibile stipulare un primo contratto a termine di durata superiore a 12 mesi solo per le esigenze originariamente previste dall'articolo 19 comma 1 del D.lgs 81/2015, ma non anche per quelle previste dalla contrattazione collettiva.**

**Diversamente, le regole in materia di rinnovi e proroghe non sono condizionate temporalmente e, pertanto, anche successivamente al 30 settembre 2022 sarà possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine anche in ragione delle causali previste dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro.**

## CASSAZIONE

L'esplicitazione della causale deve essere caratterizzata da una sufficiente specificità, idonea a far comprendere al lavoratore le ragioni della propria assunzione a termine e a consentirgli - eventualmente anche in ambito giudiziale - di poter verificare la piena aderenza dell'attività svolta alle ragioni indicate nel contratto.

(si veda per tutte la sentenza del Tribunale di Milano 5897 del 10 dicembre 2011; per la somministrazione si veda anche la pronuncia della Cassazione, sezione lavoro, 5372 del 7 marzo 2018).

Quanto al dato formale, la Cassazione, in più occasioni, ha affermato che il legislatore, chiedendo al datore di indicare le ragioni di carattere tecnico organizzativo, produttivo o sostitutivo del termine apposto al contratto, ha inteso stabilire un onere di indicazione sufficientemente dettagliato della causale, con lo scopo di assicurare trasparenza, veridicità e immodificabilità delle ragioni di apposizione del termine.

(Cassazione, sezione lavoro, sentenza 23864 del 23 novembre 2016).

## RETRIBUZIONE – PATTO DI CONGLOBAMENTO

Il patto di conglobamento è un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore che prevede la possibilità di riunire in un'unica voce paga mensile elementi diversi della retribuzione che normalmente sarebbero corrisposti solo al verificarsi di determinate circostanze o in determinati momenti dell'anno.

Affinché un patto sia valido e non generi contenzioso deve chiaramente evidenziare per iscritto le voci retributive conglobate, al fine di consentire al lavoratore di valorizzarle distintamente dalla semplice paga base e di comprendere se gli obblighi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva siano stati rispettati.

## RETRIBUZIONE – PATTO DI CONGLOBAMENTO

il patto di conglobamento nasce dalla necessità del lavoratore di poter contare su una retribuzione mensile maggiore **senza che questo generi un maggiore costo per l'azienda**, è il caso del conglobamento delle retribuzioni differite (tredicesima e quattordicesima).

E' infatti "invalido il patto di conglobamento di tutte le voci retributive in una somma complessiva da erogarsi per tredici mensilità, senza che sia enunciato l'importo da erogare per ciascuna voce retributiva"

Cass. 20.10.98 n. 10395, Cass. 19.11.2007 n. 23911.

## TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Con la sentenza n. 12051/2011 la Corte ha chiarito che il trattamento di fine rapporto non può essere assorbito dagli importi eventualmente maggiori percepiti durante una prestazione lavorativa di fatto.

In particolare è stato escluso “il conglobamento per l’inderogabilità della disciplina del trattamento di fine rapporto – atteso che l’art. 2120 c.c. impone l’accantonamento e la corresponsione differita delle somme relative – e per la mancanza di un’esplicita pattuizione al riguardo tra le parti”.

(Cass. 7.2.2013, n. 2937, nonché Cass. 5552/2001, Cass. 14.12.1998, n. 12548).

## L'ASSEGNAZIONE DEL SUPERMINIMO

- ✓ Il superminimo è un elemento accessorio della retribuzione (come lo sono anche le indennità e le mance) che può essere assegnato sia in fase di assunzione, sia successivamente.
- ✓ Si tratta di una **somma pattuita nel contratto individuale di lavoro (superminimo individuale) o nell'ambito della contrattazione aziendale (superminimo collettivo) destinata ad incrementare stabilmente la retribuzione e che non può quindi essere successivamente ridotta a discrezione del datore di lavoro.**

## ASSORBIBILITÀ DELLA RETRIBUZIONE

- ✓ **Per i superminimi generici** vale la presunzione semplice di assorbimento: essi sono dunque conglobati nel nuovo trattamento retributivo previsto dal contratto collettivo, a meno che lo stesso contratto non preveda diversamente, ovvero che le parti del contratto individuale non abbiano espressamente pattuito la conservazione ad personam del superminimo ed il suo cumulo con il nuovo trattamento retributivo.
- ✓ **I superminimi di merito** sono invece sottratti all'assorbimento, restano in vita e si cumulano al nuovo trattamento retributivo. La ragione della salvezza delle clausole che prevedono trattamenti più favorevoli causalmente legati ai meriti del singolo lavoratore sta appunto nell'estraneità di tale clausole – di carattere strettamente personale – all'area coperta dalla contrattazione collettiva.

***Attenzione però – l'onere della prova della natura del superminimo come compenso aggiuntivo correlato a speciali meriti grava sul lavoratore che ne reclama la conservazione.***

# L'ASSEGNAZIONE DEL SUPERMINIMO

## **CORTE DI CASSAZIONE – ORDINANZA 05 GIUGNO 2020, N. 10779**

Principio consolidato in giurisprudenza: **in assenza di una pattuizione esplicita** in merito all'assorbibilità o alla non assorbibilità, **come regola il superminimo si considera assorbibile** dai futuri aumenti della retribuzione previsti dalla contrattazione collettiva.

(cfr. Cass. 26.5.2016 n. 10945; Cass. 17.7.2008 n. 19750).

**Il cosiddetto superminimo è soggetto al principio dell'assorbimento, nel senso che, in caso di riconoscimento del diritto del lavoratore a superiore qualifica, l'emolumento è assorbito dai miglioramenti retributivi previsti per la qualifica superiore, a meno che le parti abbiano convenuto diversamente o la contrattazione collettiva abbia altrimenti disposto, restando a carico del lavoratore l'onere di provare la sussistenza del titolo che autorizza il mantenimento del superminimo, escludendone l'assorbimento.**

72

(Cass. n. 20617 del 2018; Cass. n. 19750 del 2008; Cass. n. 12788 del 2004; Cass. n. 8498 del 1999);

## L'ASSEGNAZIONE DEL SUPERMINIMO

***Siamo lieti di comunicarLe la decisione di concederLe un aumento retributivo ad personam, pari ad Euro..... mensili, da corrispondersi per tutte le mensilità, comprese quelle aggiuntive.***

***Tale voce retributiva, che costituisce elemento di un trattamento economico complessivamente più favorevole rispetto a quello previsto dal CCNL ..... applicato al Suo rapporto di lavoro, deve intendersi quale superminimo non assorbibile dai futuri miglioramenti del trattamento retributivo determinato in sede collettiva.***

## IL PATTO DI PROLUNGAMENTO DEL PREAVVISO DI DIMISSIONI

- ✓ La giurisprudenza ritiene concordabile tra le parti di un contratto di lavoro subordinato (non necessariamente solo al momento dell'assunzione) un **patto con cui il lavoratore si obblighi, a fronte di un corrispettivo economico, ad osservare, in caso di dimissioni, un periodo di preavviso più lungo rispetto a quello previsto dalla legge o dal CCNL**: ciò anche qualora il CCNL non preveda espressamente tale deroga.
- ✓ Affinché questo patto sia legittimo è però necessario che la deroga sia prevista in relazione a **finalità meritevoli di tutela da parte dell'ordinamento giuridico, come l'esigenza del datore di lavoro di garantirsi nel tempo la collaborazione di un lavoratore particolarmente qualificato**.
- ✓ Se il patto è legittimo e il lavoratore lo viola, il datore di lavoro ha diritto di ottenere l'indennità sostitutiva.

## PREAVVISO

### 1. Esempio di clausola che allunga la durata del periodo del preavviso:

**All'interno della lettera di assunzione, si inserisce una clausola come quella che segue:**

**“ In caso di cessazione del rapporto di lavoro, ad eccezione dell'ipotesi di recesso per giusta causa, la durata del preavviso è stabilita in mesi 10, anziché mesi ..... come previsto dal CCNL.....; si intende che il preavviso è vincolante per entrambe le parti.**

**In caso di violazione della clausola di allungamento del periodo di preavviso, entrambe le parti saranno tenute al risarcimento del danno alla controparte, quantificabile sulla base della retribuzione a titolo di mancato preavviso maggiorata di interessi e rivalutazione monetaria.”**

LE NOVITÀ DI AGOSTO IN MATERIA DI LAVORO

# IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

## CARATTERISTICHE

Il **presupposto**, per realizzare un rapporto intermittente, è **Oggettivo** o **Soggettivo**:

### Oggettivo

#### a) **Contratto Collettivo** (di qualsiasi livello, anche aziendale)

- ✓ se il Ccnl **vieta** espressamente l'utilizzo del contratto intermittente, gli ispettori applicano la sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato (ML nota 18194/2016)

#### b) **Decreto** del Ministro del lavoro

- ✓ si applica in caso di mancata previsione del contratto collettivo
- ✓ sino all'emanazione del Decreto ministeriale, resta in vigore il **Regio Decreto n. 2657/1923** (ML interpello n. 10/2016)

# IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

## Soggettivo

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti:

- ✓ con **meno di 24 anni di età**;
- ✓ purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno di età;
- ✓ con **più di 55 anni**;
- ✓ anche pensionati.

## LAVORO INTERMITTENTE

La prestazione può essere considerata discontinua anche dove sia resa, in forza di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato, per **periodi di durata significativa**: detti periodi, per potersi considerare "discontinui o intermittenti", devono essere **intervallati da una o più interruzioni**, così che non vi sia un'esatta coincidenza tra la "durata del contratto" e la "durata della prestazione" (Min. Lav., circ. 1.8.2012, n. 20).

In assenza del **documento di valutazione dei rischi** (DVR) il rapporto di lavoro intermittente è automaticamente **convertito** in rapporto di lavoro subordinato ordinario ([Lett. Circ. INL 15 marzo 2018 n. 49](#)).

## LAVORO INTERMITTENTE

- ✓ Il datore di lavoro è autorizzato a richiedere al lavoratore lo svolgimento della prestazione in modo discontinuo o intermittente secondo le proprie esigenze individuate dai Contratti Collettivi (che possono prevedere la possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno) o, in difetto, con decreto del Ministro del Lavoro ([art. 13](#) co. 1 del DLgs. 81/2015).

# CASSAZIONE CIVILE ORD. SEZ. L N. 28345/2020

...hanno rilevato un profilo di nullità anche con riguardo alla prestazione lavorativa dedotta nel contratto che mal si attagliava alla natura discontinua della prestazione propria del lavoro a chiamata, precisando che il carattere della discontinuità non fosse tipico delle prestazioni di barman o di cameriere di sala, che venivano svolte presso una struttura alberghiera svolgente attività continuativa; nel caso di specie, poi, la prestazione lavorativa era stata resa per circa cinque giorni a settimana, con la sola interruzione dei riposi di legge.

## Art. 5 - Ulteriori modifiche a disposizioni legislative - comma 2

«1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e, **oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152**, deve contenere i seguenti elementi

- a) *la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;*
- b) *il luogo e le modalita' della disponibilita' eventualmente garantita dal lavoratore;*
- c) *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 nonche' la relativa indennita' di disponibilita', ove prevista;*
- d) *le forme e le modalita' con cui il datore di lavoro e' legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonche' le modalita' di rilevazione della prestazione;*
- e) *i tempi e le modalita' di pagamento della retribuzione e dell'indennita' di disponibilita';*
- f) *le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attivita' dedotta in contratto;*
- g) *le **eventuali** fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore e' tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.»;*

# collaborazione coordinata

*Art 409 cpc*

*La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa»*

*Art. 2 D.lgs. 81/2015*

*A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente.*

Un “minimo obbligo informativo” che (perentoriamente) indica le informazioni di cui alle lett. da a) ad f) dell’art. 1 del [D.lgs. n. 152/1997](#) come certamente dovute, ovvero:

a) l’identità delle parti;

**b) il luogo di lavoro;**

c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;

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

e) la data di inizio del rapporto di lavoro;

f) la tipologia di rapporto di lavoro.

# NUOVI OBBLIGHI PER IL LAVORO ALL'ESTERO

## Obblighi informativi ampliati

Il datore di lavoro, quindi, in fase di assunzione oppure su richiesta da parte del dipendente qualora abbia un rapporto in essere prima del 13 agosto 2022, dovrà fornire:

- 1) una serie di informazioni generali sul rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dall'[art. 1 D.Lgs. 152/97](#);
- 2) ulteriori dettagli specifici nel caso di invio in distacco o in missione all'estero, secondo quanto previsto dall'[art. 2 D.Lgs. 152/97](#).

**Art. 2 D.Lgs. 152/97**

**(in vigore)**

a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero 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 ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

**Art. 2 D.Lgs. 152/97**

**(precedente formulazione)**

a) la durata del lavoro da effettuare all'estero;

b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;

c) gli eventuali vantaggi in danaro o in natura collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa all'estero;

d) le eventuali condizioni del rimpatrio del lavoratore.

- ✓ Nella previgente formulazione non era richiesto di dettagliare la presenza di indennità di distacco, nonché le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio.
- ✓ Infine dovrà essere fornito al lavoratore l'indirizzo internet dello Stato membro in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

Trattasi del sito istituzionale in cui i Paesi membri sono tenuti a riportare le condizioni di lavoro e occupazione, in modo da consentire raffronti sull'effettiva **parità di trattamento** secondo le nuove disposizioni che hanno recepito la [Dir. UE 957/2018](#).

## LE NOVITÀ DI AGOSTO IN MATERIA DI LAVORO

### **Nuovi obblighi informativi in caso di missione**

*La nuova formulazione normativa, distinguendo tra distacco e missione, prevede un elenco di informazioni ridotto in quest'ultimo caso, purché la missione non superi le 4 settimane consecutive.*

2. Fuori dai casi di cui al comma 1, al lavoratore che è inviato in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d).

#### **“Articolo 1**

#### *(Informazioni sul rapporto di lavoro)*

1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalità di cui al comma 2, le seguenti informazioni:
  - a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
  - b) 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;
  - c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
  - d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

- ✓ La criticità in questo caso è legata al fatto che, secondo la normativa sulla parità di trattamento in ambito comunitario, il distacco nell'ambito di una prestazione di servizi ha una definizione estesa, ricomprendente sia la fattispecie del distacco, di cui all'[art. 30 D.Lgs. 276/2003](#), sia quella della **trasferta**.
- ✓ Pertanto, la missione dovrà riguardare esclusivamente i casi in cui non ci si trovi nell'ambito di una prestazione di servizi.
- ✓ **Costituiscono prestazioni di servizi le prestazioni verso corrispettivo dipendenti da contratti d'opera, appalto, trasporto, mandato, spedizione, agenzia, mediazione, deposito e in genere da obbligazioni di fare, di non fare e di permettere quale ne sia la fonte.**

## LA CHANCE DI CHIEDERE CONDIZIONI DI LAVORO PIÙ STABILI

Le previsioni contenute nell'articolo 10 del Dlgs 104/2022, titolato «Transizione a forme di lavoro più prevedibili sicure e stabili».

Il citato articolo, in sintesi, prevede il diritto del lavoratore

- che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro
- che abbia superato il periodo di prova,
- di chiedere - per iscritto - che gli sia riconosciuta una forma di lavoro con condizioni, appunto, «più prevedibili sicure e stabili».

Entro un mese dalla richiesta, il datore di lavoro/committente deve fornire una risposta scritta motivata; in caso di risposta negativa, il lavoratore potrà inoltrare una nuova richiesta, decorsi almeno sei mesi dalla precedente.

# LA CHANCE DI CHIEDERE CONDIZIONI DI LAVORO PIÙ STABILI

- ✓ Il corretto esercizio del diritto sopra descritto da parte del lavoratore, così come il corretto adempimento degli obblighi del datore di lavoro /committente, comporta in primis la necessità di comprendere il significato da attribuire alla locuzione «forme di lavoro più prevedibili sicure e stabili»: che cosa, concretamente, può richiedere il lavoratore?
- ✓ Potrebbe il lavoratore richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, o del rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno?
- ✓ Potrebbe il collaboratore coordinato e continuativo richiedere l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato?
- ✓ O, ancora, potrebbe essere richiesta l'assegnazione a un differente turno di lavoro o di "uscire" dalle turnazioni e prestare attività lavorativa "a giornata"?

# LA CHANCE DI CHIEDERE CONDIZIONI DI LAVORO PIÙ STABILI

Il rigetto del datore e le sue conseguenze:

- ✓ Sotto medesimo profilo, è inevitabile interrogarsi sulle conseguenze di un eventuale rigetto della richiesta ad opera del datore di lavoro: può il lavoratore sindacarne le motivazioni ed eventualmente agire in giudizio per il riconoscimento del proprio diritto?
- ✓ La norma nulla prevede a riguardo ma, nuovamente, importanti indicazioni giungono dal più sopra citato dossier ai sensi del quale «il datore di lavoro deve fornire una **risposta motivata** ma non è obbligato a concedere la transizione ad altra forma di lavoro».
- ✓ Per alcuni il neo-introdotta diritto del lavoratore apparirebbe una mera dichiarazione di stile, sostanzialmente privo di qualsivoglia effetto.