



Cinque e Soci s.r.l. - Società tra avvocati

Newsletter n. 21_2022



Indice

1. **Diritto del lavoro.** Il decreto “trasparenza”: condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nel nuovo contratto di lavoro.
2. **Diritto del lavoro.** Il patto di prova. Le novità del decreto “trasparenza”.
3. **Diritto del lavoro.** Il decreto “trasparenza” e il cumulo d’impieghi.
4. **Diritto del lavoro.** Le novità in materia di formazione obbligatoria.

5. **Diritto del lavoro.** Garanzia del salario minimo: l'Unione europea approva la direttiva.

6. **Diritto del lavoro.** Rapporto di lavoro a tempo indeterminato e prescrizione: decorre sempre alla conclusione del rapporto di lavoro.

*

1. **Diritto del lavoro.** Il decreto "trasparenza": condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nel nuovo contratto di lavoro.

Il decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104, entrato in vigore il 13 agosto u.s., ha dato attuazione alla 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. In particolare l'art. 4 dell'articolo ha introdotto una serie di modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, concernente l'obbligo del datore di lavoro d'informare il lavoratore delle condizioni del contratto o del rapporto di lavoro. Meritano di essere segnalate le novità concernenti (1) la programmazione dell'orario normale di lavoro, che esigono la specificazione di quali giorni e delle ore in cui inizia e termina la prestazione lavorativa; le condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, (2) la necessità d'indicare la durata del congedo per ferie nonché gli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore con le modalità di determinazione e fruizione degli stessi. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare in modo chiaro e trasparente tutte le informazioni contenute nel decreto in esame, sia in formato elettronico che cartaceo. Le medesime informazioni devono essere conservate e rese accessibili al lavoratore per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro. Per tutti i lavoratori già assunti alla data del 1° agosto 2022, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, è tenuto a fornire, aggiornare od integrare tutte le informazioni previste dal nuovo provvedimento normativo entro i successivi sessanta giorni.

[Se vuoi saperne di più, clicca qui e leggi il testo integrale del decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104.](#)

2. **Diritto del lavoro.** Il patto di prova. Le novità del decreto “trasparenza”.

Trattasi di elementi già scrutinati in buona parte dalla giurisprudenza del lavoro. Si prevede in particolare che il patto di prova non possa essere superiore ai sei mesi laddove una durata inferiore non sia prevista nei contratti collettivi.

Nel rapporto di lavoro a tempo determinato il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell’impiego. 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.

Nel 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.

[Se vuoi saperne di più, clicca qui e leggi il testo integrale del decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104.](#)

3. **Diritto del lavoro.** Il decreto “trasparenza” e il cumulo d’impieghi.

Fermo restando l’obbligo di fedeltà sancito dall’art. 2105, c.c., il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di un’altra attività lavorativa in orario ai di fuori della programmazione dell’attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

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

a) un pregiudizio per la salute o la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;

b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;

c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui sopra.

Le suddette limitazioni non riguardano i lavoratori marittimi e del settore della pesca.

[Se vuoi saperne di più, clicca qui e leggi il testo integrale del decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104.](#)

4. Diritto del lavoro. Le novità in materia di formazione obbligatoria.

Il decreto "trasparenza" sancisce espressamente che la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva, non deve essere garantita gratuitamente a tutti i lavoratori e non va considerata come orario di lavoro, ancorché possa svolgersi durante lo stesso.

[Se vuoi saperne di più, clicca qui e leggi il testo integrale del decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104.](#)

5. Diritto del lavoro. Garanzia del salario minimo: l'Unione europea approva la direttiva.

Il 14 settembre scorso è stata approvata la direttiva sui salari minimi, che i singoli Paesi membri dovranno recepire e darvi attuazione nei successivi due anni. La disciplina sul salario minimo dovrà essere

preferibilmente riservata alla contrattazione collettiva, riconoscendosi all'intervento legislativo una funzione meramente sussidiaria. E' doveroso rammentare che una disciplina sul salario minimo è già prevista nel nostro ordinamento e lo è al massimo livello, quello di rango costituzionale. Invero l'art. 36 della Costituzione prevede espressamente che il salario debba essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e che debba essere tale comunque da garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Compete al giudice del lavoro, attraverso un'applicazione di criteri di giudizio aperti ed elastici, la determinazione del salario minimo costituzionalmente garantito in relazione alla singola fattispecie controversa.

6. Diritto del lavoro. Rapporto di lavoro a tempo indeterminato e prescrizione: decorre sempre alla conclusione del rapporto di lavoro.

Lo ha stabilito la Suprema Corte con la sentenza 6 settembre 2022 n. 26246, a prescindere dalla sussistenza dei requisiti dimensionali (almeno quindici dipendenti). Si tratta di una pronuncia storica, che ribalta un orientamento affermatosi intorno agli anni '60, che distingueva i termini di decorrenza della prescrizione in base alla dimensione dell'impresa: al termine del rapporto di lavoro nelle imprese con meno di quindici dipendenti, in costanza del rapporto stesso nelle altre imprese. Alla base della decisione le importanti riforme normative che portano il nome di "Fornero" e "jobs act", che hanno sostanzialmente ma progressivamente precarizzato il rapporto di lavoro, azzerando o comunque riducendo ai minimi termini il regime di stabilità previsto anzitempo dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Con il venir meno della "stabilità" del rapporto di lavoro anche nelle imprese con più di quindici dipendenti, è diventata anacronistica anche la distinzione riferita alla decorrenza dei termini prescrizionali dei singoli diritti lavorativi.

Se vuoi leggere il testo integrale della sentenza della Corte di cassazione 6 settembre 2022 n. 26246, clicca qui.

Cinque & Soci s.r.l. Società tra avvocati