
XII FORUM ONE LAVORO

25 maggio 2023

Decreto Trasparenza

Giuseppe Patania

Dirigente ITL
Reggio Calabria

Cosa succede se il lavoratore è penalizzato a causa dell'esercizio del diritto di informazione ?

È previsto un sistema di protezione dei lavoratori che richiama la nozione giuridica di atti ritorsivi. – art 1345 c.c. – Motivo illecito-

D.Lgs. 104/22

Art. 13 – Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

1. L'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, i lavoratori possono rivolgersi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro che applica la sanzione.
3. La denuncia può essere presentata dall'interessato o dall'organizzazione sindacale delegata dal medesimo.

D.Lgs. 104/22

Art. 14 Protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova

1. Sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal presente decreto e dal d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto.
2. Fatta salva la disciplina di cui all'art. 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, i lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti dal datore di lavoro o dal committente possono fare espressa richiesta al medesimo dei motivi delle misure adottate. Il datore di lavoro o il committente fornisce, per iscritto, tali motivi entro sette giorni dall'istanza.
3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione del comma 1, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili a quelli di cui al comma 1.