

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 60-2022

Oggetto: **Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022)**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 176 del 29 luglio 2022 il D.Lgs. 104 del 27 giugno 2022 (Decreto Trasparenza), in attuazione della Direttiva UE 2019/1152 e della relativa Legge di delegazione europea 53/2021, il quale introduce nuovi obblighi per i datori di lavoro in materia di informazioni da fornire ai lavoratori nei contratti di lavoro. Si precisa che gli obblighi informativi contenuti dal decreto in esame, in vigore dal 13 agosto 2022, si applicano anche ai rapporti di lavoro già instaurati al 1° agosto 2022, ma solo a fronte di una specifica richiesta scritta del lavoratore, da soddisfare entro 60 giorni.

Nelle tabelle di sintesi che seguono, si illustrano le principali novità.

Articolo	Contenuto
Capo I – Finalità e ambito di applicazione	
Articolo 1, commi 1-3	Ambito di applicazione Il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela previsti dal presente decreto trova la sua applicazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro e ai seguenti lavoratori: <ul style="list-style-type: none">• contratto di lavoro subordinato, compreso il lavoro agricolo a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale.• contratto di lavoro somministrato;• contratto di lavoro intermittente;• rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente ex articolo 2, comma 1, D.L. 81/2015;• contratto di collaborazione coordinata continuativa organizzata dal committente ex articolo 54-bis, D.L. 50/2017, convertito con modificazione dalla L. 96/2017;• rapporti di lavoro dei dipendenti delle P.A., ex articolo 1, D.Lgs. 165/2001, e degli enti pubblici economici;• lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente;• lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni ex articoli 10 e 11 del presente decreto.
Articolo 1, comma 4	Rapporti esclusi dall'ambito di applicazione Risultano espressamente esclusi dall'applicazione del presente decreto: <ul style="list-style-type: none">• i rapporti di lavoro autonomo ex Titolo III, Libro V, cod. civ., e D.Lgs. 36/2021, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;• i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive; tale 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 della prestazione;• i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;• le collaborazioni prestate dai familiari del titolare nell'impresa (coniuge, parenti, affini non oltre il terzo grado con lui conviventi);

	<ul style="list-style-type: none"> • ai rapporti di lavoro del personale dipendente di Amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, esclusivamente in riferimento a quelli costituiti ai sensi dell'articolo 2, D.Lgs. 152/1997; • ai rapporti di lavoro del personale ex articolo 3, D.Lgs. 165/2001, ovvero magistrati ordinari, amministrativi e contabili, avvocati e procuratori dello Stato, personale militare e delle Forze di polizia di Stato, personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, ai quali non si applicano le disposizioni del Capo III, in materia di prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro.
Articolo 2	<p>Definizioni</p> <p>Vengono chiarite le seguenti definizioni, necessarie al fine di comprendere correttamente le disposizioni contenute nel decreto:</p> <p>a) <i>“programmazione del lavoro”</i>: la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;</p> <p>b) <i>“ore e giorni di riferimento”</i>: le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto il lavoro su richiesta del datore di lavoro;</p> <p>c) <i>“organizzazione del lavoro”</i>: la forma di organizzazione dell'orario di lavoro e la sua ripartizione conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro.</p>
Articolo 3	<p>Modalità di comunicazione delle informazioni</p> <p>Viene stabilito che il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore le informazioni inerenti al rapporto di lavoro in modo chiaro e trasparente e in formato cartaceo oppure elettronico. Tali informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore e il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.</p>
Capo II – Informazioni sul rapporto di lavoro	
Articolo 4, comma 1, lettera a)	<p>Informazioni sul rapporto di lavoro</p> <p>Viene rivista la disciplina prevista dal D.Lgs. 152/1997 in materia di obblighi del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al rapporto di lavoro; in particolare vengono modificati gli articoli 1, 2, 3 e 4, D.Lgs. 152/1997, e inserita una nuova disposizione, ovvero l'articolo 1-bis.</p> <p>Alla luce delle modifiche apportate all'articolo 1, D.Lgs. 152/1997, il datore pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:</p> <p>a) l'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori, ex articolo 30, comma 4-ter, e articolo 31, commi 3-bis e 3-ter, D.Lgs. 276/2003;</p> <p>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;</p> <p>c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;</p> <p>d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;</p> <p>e) la data di inizio del rapporto di lavoro;</p> <p>f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando, in caso di rapporti a termine, la durata prevista dello stesso;</p> <p>g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici;</p> <p>h) la durata del periodo di prova, se previsto;</p> <p>i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;</p> <p>l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore; nell'ipotesi in cui tali informazioni non possano essere indicate all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;</p>

	<p>m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;</p> <p>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;</p> <p>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> <p>p) nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non preveda un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; - 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; <p>q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;</p> <p>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;</p> <p>s) qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, le informazioni previste dall'articolo 1-bis, D.Lgs. 152/1997.</p>
<p>Articolo 4, comma 1, lettera a)</p>	<p>Adempimenti obblighi di informazione</p> <p>Viene previsto che l'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 1, comma 1, D.Lgs. 152/1997, venga assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:</p> <p>a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;</p> <p>b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro <i>ex</i> articolo 9-bis, D.L. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla L. 608/1996.</p> <p>Le informazioni eventualmente non contenute nei 2 documenti sopra citati sono, in ogni caso, fornite per iscritto al lavoratore entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni previste all'articolo 4, comma 1, lettere g), i), l), m), q) e r), D.Lgs. 104/2022, possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore dev'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.</p> <p>È tenuto agli obblighi informativi in esame anche il committente nell'ambito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rapporti di lavoro <i>ex</i> articolo 409, n. 3, c.p.c.; • rapporti <i>ex</i> articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015; • contratti di prestazione occasionale <i>ex</i> articolo 54-bis, D.L. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla L. 96/2017. <p>Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito <i>internet</i></p>

	<p>istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le P.A. tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.</p> <p>Sono esclusi dall'applicazione delle disposizioni previste dal comma 1, lettere p) e r), i lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca.</p> <p>Le informazioni di cui al comma 1 sono conservate e rese accessibili al lavoratore e il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione.</p>
Articolo 4, comma 1 lettera b)	<p>Ulteriori obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati</p> <p>Viene aggiunto un nuovo articolo al D.Lgs. 152/1997, l'articolo 1-bis, il quale prevede che i datori di lavoro o il committente pubblico o privato, in aggiunta agli obblighi previsti dall'articolo 4, comma 1, D.Lgs. 104/2022, e fermo restando quanto disposto dall'articolo 4, L. 300/1970, in materia di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo, è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato, deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.</p> <p>Pertanto, tali soggetti dovranno comunicare al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none">a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi adottati;b) gli scopi e le finalità dei sistemi adottati;c) la logica e il funzionamento dei sistemi adottati;d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi adottati, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse. Viene previsto il diritto del lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti agli obblighi sopra riportati; il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro 30 giorni. <p>Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività relative all'adozione di sistemi in oggetto, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio.</p> <p>In aggiunta, al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679, il datore di lavoro o il committente sono tenuti a effettuare un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti ex articolo 36 del Regolamento medesimo.</p> <p>I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro. Le informazioni e i dati previsti dall'articolo 1-bis, D.Lgs. 152/1997, devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico; tale comunicazione dev'essere effettuata anche alle Rsa ovvero alla Rsu e, in assenza delle</p>

	<p>tali rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INL possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.</p> <p>Gli obblighi informativi previsti dal presente articolo gravano anche sul committente nell'ambito dei rapporti di lavoro ex articolo 409, n. 3, c.p.c., ed ex articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015.</p> <p>Viene precisato che gli obblighi informativi previsti dall'articolo 1-bis, D.Lgs. 152/1997, non si applicano alle informazioni indicate all'articolo 98, D.Lgs. 30/2005.</p>
Articolo 4, comma 1, lettera c)	<p>Prestazioni di lavoro all'estero</p> <p>A seguito della modifica all'articolo 2, D.Lgs. 152/1997, viene stabilito che il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, D.Lgs. 152/1997, oltre alle seguenti ulteriori informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) il Paese o i Paesi in cui dev'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 <i>internet</i> istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco. <p>Nell'ipotesi in cui la missione si protragga per un periodo superiore a 4 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, D.Lgs. 152/1997, oltre alle ulteriori informazioni previste dalle lettere a), b), c) e d).</p> <p>Tali obblighi informativi non si applicano al personale dipendente di Amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, né ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca.</p>
Articolo 4, comma 1, lettera d)	<p>Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione</p> <p>La nuova riformulazione dell'articolo 3, D.Lgs. 152/1997, prevede l'obbligo per il datore di lavoro e il committente pubblico e privato di comunicare 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, D.Lgs. 152/1997, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.</p>
Articolo 4, comma 1, lettera e)	<p>Sanzioni</p> <p>Viene modificato l'articolo 4, D.Lgs. 152/1997, e viene prevista, nel caso di denuncia del lavoratore del mancato, ritardato, incompleto e inesatto assolvimento degli obblighi ex articolo 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, e successivo accertamento dell'Ispettorato del lavoro di tali inadempimenti del datore di lavoro, l'applicazione della sanzione ex articolo 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003, ovvero da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.</p> <p>Per le P.A. le violazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, 3 e 5, sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale, nonché della misurazione della <i>performance</i> ai sensi dell'articolo 7, D.Lgs. 150/2009.</p>
Articolo 5, comma 1	<p>Obblighi informativi contratto a prestazione occasionale</p> <p>Il comma 1 modifica l'articolo 54-bis, D.L. 50/2017, convertito dalla L. 96/2017, e prevede che nel contratto a prestazione occasionale l'utilizzatore debba trasmettere copia della</p>

	<p>dichiarazione contenente le informazioni previste dall'articolo 54-bis, comma 17, in formato elettronico oppure consegnarla in formato cartaceo prima dell'inizio della prestazione; in caso di inadempimento, si applica la sanzione ex articolo 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003, ovvero la sanzione amministrativa con importo minimo di 125 euro e massimo di 1.500 euro. Viene precisato che, in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di inizio prestazione all'Inps, prevista dall'articolo 54-bis, comma 17, si applica la sanzione amministrativa con importo minimo di 500 euro e massimo di 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.</p>
<p>Articolo 5, comma 2-3</p>	<p>Obblighi informativi contratto intermittente e contratto di somministrazione</p> <p>Il comma 2 modifica l'articolo 15, comma 1, D.Lgs. 81/2015, in relazione alla disciplina del contratto di lavoro intermittente: oltre agli elementi obbligatori già elencati da tale decreto legislativo, nel contratto di lavoro a chiamata devono essere indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le informazioni ex articolo 1, comma 1, D.Lgs. 152/1997; • le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative. <p>In merito al contratto di somministrazione, viene modificato l'articolo 33, comma 3 D.Lgs. 81/2015, e viene previsto che le informazioni ex articolo 1, comma 1, D.Lgs. 152/1997, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore dall'agenzia di somministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • secondo le modalità e i termini previsti dall'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 152/1997; • ovvero prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore. <p>Sempre in tema di contratto di somministrazione, viene previsto che il lavoratore debba ricevere, entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro, in aggiunta delle già previste informazioni sulla sicurezza, le informazioni ex articoli 1 e 1-bis, D.Lgs. 152/1997.</p> <p>Il comma 3 prevede che nel D.L. 510/1996 la dicitura "le Agenzie di lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale" sia sostituita dalla seguente: "le Agenzie di somministrazione autorizzate ai sensi dell'articolo 4, D.Lgs. 276/2003".</p>
<p>Articolo 5, comma 4</p>	<p>Sanzioni previste dal D.Lgs. 276/2003</p> <p>Il comma 4 apporta le seguenti modifiche, alla luce degli obblighi previsti dal presente decreto, all'apparato sanzionatorio presente all'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la violazione degli obblighi ex articolo 1, commi 1-4, D.Lgs. 152/1997, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato; • la violazione degli obblighi ex articolo 1-bis, commi 2 e 3, secondo periodo, D.Lgs. 152/1997, comporta la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro; nell'ipotesi in cui la violazione si riferisca a più di 5 lavoratori, la sanzione amministrativa è di importo minimo pari a 400 euro e massimo 1.500 euro; in caso di violazione riferita a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa minima è pari a 1.000 euro e massima a 5.000 euro; • in caso di violazione degli obblighi ex articolo 1-bis, comma 6, secondo periodo, si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro.
<p>Articolo 5, comma 5</p>	<p>Modifiche alla disciplina del D.Lgs. 181/2000</p> <p>Il comma 5 modifica l'articolo 4-bis, comma 2, D.Lgs. 181/2000, e viene stabilito che i datori di lavoro pubblici e privati, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, sono tenuti a fornire al lavoratore le informazioni sul rapporto di lavoro, secondo le modalità e i tempi previsti dagli articoli 1 e 1-bis, D.Lgs. 152/1997.</p> <p>Tale obbligo non sussiste per il personale ex articolo 3, D.Lgs. 165/2001.</p>

Articolo 6	<p>Disposizioni per il personale in regime di diritto pubblico</p> <p>Viene previsto che le disposizioni del Capo II (Informazioni sul rapporto di lavoro) si applichino al personale delle P.A. a ordinamento pubblicistico (D.Lgs. 165/2001), compatibilmente con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.</p>
<p>Capo III – Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro</p>	
Articolo 7	<p>Periodo di prova</p> <p>La disposizione stabilisce che il periodo di prova, nei casi in cui sia previsto, non può essere superiore a 6 mesi, salva la durata inferiore prevista delle disposizioni dei contratti collettivi. Viene sancito per legge che nel rapporto di lavoro a tempo determinato la durata del periodo di prova è stabilita in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.</p> <p>In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.</p> <p>Nell'ipotesi del verificarsi di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. Per le P.A. continua ad applicarsi l'articolo 17, D.P.R. 487/1994.</p>
Articolo 8	<p>Cumulo di impieghi</p> <p>Fatto salvo quanto previsto dal Codice civile in tema di obblighi di fedeltà nel rapporto di lavoro (articolo 2105), viene stabilito che il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né, per tale motivo, riservargli un trattamento meno favorevole.</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) un pregiudizio per la salute e 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 all'articolo 2105, cod. civ.. <p>Viene precisato che le disposizioni del presente articolo si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ex articolo 409, n. 3, c.p.c.; • ex articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015. <p>Per i lavoratori dipendenti della P.A. rimane in vigore la disciplina in tema di incompatibilità e cumulo di impieghi e incarichi stabilita dall'articolo 53, D.Lgs. 165/2001.</p> <p>Risultano esclusi dall'ambito di applicazione del presente articolo i lavoratori marittimi e i lavoratori del settore della pesca.</p>
Articolo 9	<p>Prevedibilità minimi del lavoro</p> <p>Viene previsto che qualora 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera p), n. 2), D.Lgs. 152/1997, come modificato dal presente decreto; b) il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con il ragionevole periodo di preavviso ex articolo 1, comma 1, lettera p), n. 3), D.Lgs. 152/1997. <p>Il lavoratore, in carenza di una o entrambe le condizioni sopra menzionate, ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.</p>

	<p>Sono previsti specifici obblighi di informazione nei confronti del lavoratore a carico del 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; il prestatore di lavoro, in riferimento a tale fattispecie, dev'essere informato in merito:</p> <p>a) al numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;</p> <p>b) alle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.</p> <p>Qualora, nell'ambito dei rapporti di lavoro in cui l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Le disposizioni del presente articolo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro ex articolo 409, n. 3, c.p.c., ed ex articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015; • non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.
<p>Articolo 10</p>	<p>Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili</p> <p>Viene previsto che il lavoratore con un'anzianità di lavoro di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente, e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, ha la facoltà di chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile; tale possibilità può essere esercitata a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro o al committente. Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla precedente. Entro un mese dalla richiesta del lavoratore, il datore di lavoro o il committente sono tenuti a fornire una 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.</p> <p>Le previsioni del presente articolo non si applicano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai lavoratori alle dipendenze delle P.A.; • ai lavoratori marittimi e del settore della pesca e ai lavoratori domestici.
<p>Articolo 11</p>	<p>Formazione obbligatoria</p> <p>Viene previsto che la formazione obbligatoria ai sensi di legge o di contratti individuali o collettivi, dev'essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • erogata in forma gratuita; • considerata orario di lavoro e conseguentemente svolta, ove possibile, durante lo stesso. <p>Tale obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.</p>

	Viene precisato che restano applicabili le disposizioni ex articoli 36 e 37, D.Lgs. 81/2008, in tema di formazione, informazione e addestramento in ambito di sicurezza sul lavoro.
Capo IV – Misure di tutela	
Articolo 12	<p>Meccanismi di risoluzione rapida e diritto di ricorso</p> <p>Viene previsto che in caso di violazioni dei diritti previsti dal presente decreto e dal D.Lgs. 152/1997, i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro è cessato, possono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuovere il tentativo di conciliazione previsto dagli articoli 410 e 411, c.p.c.; • ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato previsti dagli articoli 412 e 412-<i>quater</i>, c.p.c.; • rivolgersi alle camere arbitrali previste dall'articolo 31, comma 12, L. 183/2010.
Articolo 13	<p>Protezione di risoluzione rapida e diritto di ricorso</p> <p>Al fine di garantire il rispetto dei diritti sanciti dal presente decreto e dal D.Lgs. 152/1997, viene previsto che 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, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa pari a un minimo di 250 euro e a un massimo di 1.500 euro (articolo 41, comma 2, D.Lgs. 198/2006).</p> <p>Nell'ipotesi del verificarsi di tale comportamento ritorsivo da parte del datore di lavoro, i lavoratori possono rivolgersi all'INL, che applica la sanzione, mediante denuncia che può essere presentata direttamente dall'interessato o dall'organizzazione sindacale delegata dal medesimo.</p>
Articolo 14	<p>Protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova</p> <p>Viene previsto il divieto di licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal decreto in esame e dal D.Lgs. 152/1997, come modificato dal presente decreto.</p> <p>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; entro 7 giorni dall'istanza il datore di lavoro o il committente fornisce, per iscritto, tali motivi.</p> <p>Nell'ipotesi in cui il lavoratore faccia ricorso all'Autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione del divieto di licenziamento sopra menzionato, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi adottati a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili a quelli per i quali è previsto il divieto sancito dal presente articolo.</p>
Articolo 15	<p>Personale in regime di diritto pubblico</p> <p>Viene precisato che, in riferimento al personale in regime di diritto pubblico, si applicano le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.</p>
Articolo 16	<p>Ambito di applicazione temporale del decreto</p> <p>Le disposizioni del presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022.</p> <p>Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro 60 giorni le informazioni indicate dall'articolo 4 del decreto in esame.</p> <p>In caso di inadempimento, si applica la sanzione ex articolo 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003, ovvero da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato. L'assenza della richiesta scritta avanza dal lavoratore non preclude allo stesso i diritti minimi stabili dal Capo III del presente decreto.</p>



Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Articolo 17	Clausola di invarianza finanziaria Viene previsto che dalle disposizioni del decreto non debbano derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
-------------	---

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 28 agosto 2022

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio



Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 31 gennaio 2022

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio