

**DECRETO ATTUATIVO DELLA DIRETTIVA UE SULLE  
«CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI»  
CIRCOLARE ESPLICATIVA (SU OBBLIGHI INFORMATIVI DEI DATORI DI LAVORO E  
PRESCRIZIONI MINIME A TUTELA DEI LAVORATORI) E TESTO DEL PROVVEDIMENTO**

In 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», è stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale 29/7/2022 n. 176, il d.lgs. 27/6/2022 n. 104 (i cui contenuti sono quindi stati resi noti a/consultabili da chiunque “solo” da sabato 30 luglio u.s., ossia dal giorno in cui il provvedimento è visualizzabile sul portale istituzionale della G.U. della Repubblica Italiana).

Di tale decreto legislativo - **in vigore da sabato 13 agosto 2022** e che, a modifica e integrazione del precedente d.lgs. 26/5/1997 n. 152, in adeguamento ai parametri europei, introduce obblighi informativi a carico dei datori di lavoro nonché prescrizioni minime a tutela dei lavoratori - riportiamo la circolare redatta dalla “Commissione tecnico sindacale” della nostra Confederazione (alla cui redazione ha collaborato quindi anche l'area Lavoro e Relazioni industriali di CONFIMI ROMAGNA), che ne contiene una prima analisi, e, a seguire, il testo.

## **Decreto Legislativo n. 104/2022 ("Trasparenza Lavoro") Nuovi obblighi in materia di informazione ai lavoratori e prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro**

Nella Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022 è stato pubblicato l'accluso **Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104**, attuativo 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 ("decreto").

Qui sotto una prima analisi dei contenuti (con riferimento esclusivamente ai lavoratori del settore privato - fatta eccezione per i lavoratori marittimi e della pesca, pur applicandosi il decreto anche ai lavoratori pubblici), riservandoci ulteriori approfondimenti a seguito dei necessari chiarimenti che dovranno pervenire dagli Organi competenti.

**Il decreto entrerà in vigore sabato 13 agosto 2022.**

### **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il provvedimento si applica:

- a) ai contratti di **lavoro subordinato (anche agricolo) a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;**
- b) al contratto di lavoro a scopo di **somministrazione;**
- c) al contratto di lavoro **intermittente;**
- d) ai rapporti di **collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente**, ai quali, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si applica la disciplina del lavoro subordinato;
- e) ai contratti di **collaborazione coordinata e continuativa;**
- f) al "**Contratto di prestazione occasionale**", di cui all'art. 54-bis del Decreto-Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96;
- g) ai rapporti di **lavoro domestico** (ad eccezione delle disposizioni relative alla richiesta di transizione a rapporti più stabili e sicuri e alla formazione obbligatoria)

Sono viceversa **esclusi dal campo di applicazione** del decreto:

- h) i rapporti di **lavoro autonomo non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;**
- i) i rapporti di lavoro **caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive** (viene considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono uno stesso gruppo di imprese);
- j) i rapporti di **agenzia e rappresentanza commerciale;**

- k) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal **coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi.**

## INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Viene modificato il Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152, relativo alle informazioni che il datore di lavoro (ed ora anche il committente) è tenuto a comunicare al lavoratore.

Le informazioni:

- possono essere comunicate in **formato cartaceo oppure elettronico**;
- devono essere **conservate e rese accessibili al lavoratore ed 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.**
- 

I datori di lavoro sono tenuti a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

- 1) l'**identità delle parti**, ivi compresa quella dei co-datori in caso di codatorialità;
- 2) il **luogo di lavoro** (in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro);
- 3) la **sede o il domicilio del datore di lavoro**;
- 4) l'**inquadramento, il livello e la qualifica** attribuiti al lavoratore **o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro**;
- 5) la **data di inizio** del rapporto di lavoro;
- 6) la **tipologia di rapporto di lavoro**, precisando in caso di **rapporti a termine la durata prevista dello stesso**;
- 7) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'**identità delle imprese utilizzatrici**, quando e non appena sia nota;
- 8) la **durata del periodo di prova**, se previsto;
- 9) il **diritto a ricevere la formazione** erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- 10) la **durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti** cui ha diritto il lavoratore **o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi** (*circa tale adempimento sono particolarmente attesi gli opportuni chiarimenti da parte degli Organi competenti, date le elevate possibilità di congedo previste dalle normative attuali*);

- 11) la **procedura, la forma e i termini del preavviso** in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- 12) l'importo iniziale della **retribuzione** o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- 13) la programmazione dell'**orario** normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile.

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:

- 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;
- 14) il **contratto collettivo, anche aziendale, applicato** al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
  - 15) 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;
  - 16) gli ulteriori elementi previsti dal decreto, qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

## **TERMINI DI ADEMPIMENTO**

Le informazioni eventualmente non contenute nel contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione) o nella copia della comunicazione obbligatoria di avvio del rapporto sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i **7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa** (fermo restando che alcune informazioni hanno tempi propri, come, ad esempio, il patto di prova, che deve essere sottoscritto dal lavoratore prima dell'inizio della prestazione lavorativa).

**Le informazioni di cui ai numeri 7), 9), 10), 11), 14) e 15) di cui sopra 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 del suo inizio, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto. In caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, le relative informazioni devono essere rese prima dell'inizio dell'attività lavorativa o prima dell'utilizzo di tali sistemi.

## **APPLICAZIONE AI RAPPORTI DI LAVORO GIÀ IN CORSO ALL'1 AGOSTO 2022**

Le disposizioni del decreto **valgono anche per i rapporti già in corso** e per quanto riguarda specificamente i nuovi obblighi di informazione, viene disposto che **il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022 (ancorché il decreto entri in vigore il 13 agosto 2022) sia tenuto a fornire, aggiornare o integrare le informazioni entro 60 giorni. Salvo diverse indicazioni da parte degli uffici preposti, pertanto, a parere di chi scrive, in mancanza della suddetta richiesta scritta, nessuna informazione deve essere fornita ai lavoratori i cui rapporti sono già instaurati all'1 agosto 2022.**

## **SANZIONI**

Rispetto alla precedente disciplina, viene inasprito l'apparato sanzionatorio connesso alle violazioni delle disposizioni in materia di informazioni ai lavoratori.

E' prevista una sanzione amministrativa stabilita in una **somma tra € 250 ed € 1.500 per ogni lavoratore interessato**, che, rispetto al passato, non è più conseguente all'inottemperanza dell'ordine di comunicazione rivolto dall'Ispettorato del Lavoro al datore di lavoro o committente, ma è applicata direttamente, dopo i necessari accertamenti, da parte dell'Ispettorato, al quale il lavoratore abbia denunciato il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui si tratta.

## **UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI**

Vengono imposti al datore di lavoro o committente una serie di ulteriori oneri di informazione preventiva, nei confronti dei lavoratori e dei sindacati, in caso di *«utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della 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.»*

Tali informazioni devono essere rese in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico.

In particolare **prima dell'inizio dell'attività lavorativa** devono essere comunicate ai lavoratori interessati ed alle rappresentanze sindacali in azienda (in mancanza di queste alle organizzazioni sindacali territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) le informazioni relative:

- agli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo di tali sistemi;
- agli scopi e alle finalità dei sistemi automatizzati;

- alla logica ed al funzionamento di tali sistemi;
- alle categorie di dati ed ai parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- alle misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, agli eventuali processi di correzione ed al responsabile del sistema di gestione della qualità;
- al livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e alle metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché agli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Il Ministero del Lavoro e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

Il lavoratore ha diritto a richiedere, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali territoriali, ulteriori informazioni sull'impatto di tali sistemi automatizzati sul rapporto di lavoro; in tal caso, il datore di lavoro o committente è tenuto a dare risposta entro 30 giorni dalla richiesta e, inoltre, deve comunque comunicare preventivamente (almeno 24 ore prima) ogni modifica delle informazioni già fornite, che comporti variazione delle condizioni di lavoro.

Non sono oggetto di obbligo di comunicazione le informazioni aventi ad oggetto segreti commerciali (art. 98 del Decreto Legislativo 10 febbraio 2005, n. 30).

Il datore di lavoro o il committente sono tenuti ad integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), il datore di lavoro o il committente effettuano 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 ne sussistano i presupposti (art. 36 GDPR).

Per l'inosservanza delle predette disposizioni è prevista, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 a € 750, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali, ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori, la sanzione amministrativa aumenta da € 400 a € 1.500. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da € 1.000 a € 5.000 e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

In caso di violazione degli obblighi di informazione nei confronti dei sindacati, invece, è prevista, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da € 400 a € 1.500.

Le disposizioni di cui al presente punto, da una prima lettura, hanno diversi aspetti poco chiari. Motivo per cui sarà necessario un auspicato, rapido ed esaustivo intervento chiarificatore da parte degli Organi competenti.

## **PRESTAZIONI DI LAVORO ALL'ESTERO**

Nell'ipotesi di invio del lavoratore all'estero (distacco nell'ambito di una prestazione di servizi o invio in missione per più di 4 settimane consecutive), il datore di lavoro è tenuto a comunicargli, per iscritto e prima della partenza, ogni modifica degli elementi già oggetto della comunicazione come sopra effettuata nonché le seguenti ulteriori informazioni:

- il Paese o i Paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano.

Inoltre, nel solo caso di distacco all'estero nell'ambito di una prestazione di servizi, la comunicazione deve ora riguardare anche:

- la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro dell'Unione Europea ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

## **MODIFICA SUCCESSIVA ALL'ASSUNZIONE DEGLI ELEMENTI OGGETTO DI INFORMAZIONE**

Il datore di lavoro e il committente devono comunicare per iscritto al lavoratore, **entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica**, qualsiasi variazione degli elementi già oggetto di informazione, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

## **DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER ALCUNE TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

Sono previste disposizioni specifiche in materia di informazioni per le ipotesi di:

- ✓ contratto di prestazione occasionale;

- ✓ contratto di lavoro intermittente;
- ✓ lavoro a scopo di somministrazione;
- ✓ rapporti di lavoro autonomo per la consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore.

## **DURATA MASSIMA DEL PERIODO DI PROVA**

Sono state introdotte – o per meglio dire istituzionalizzate, a fronte dei precedenti giurisprudenziali in materia - alcune caratteristiche relative al periodo di prova.

In particolare:

- nei casi in cui è previsto il periodo di prova, lo stesso **non può essere superiore a 6 mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei 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 (a tal proposito, si evidenzia che nell'ambito dei CCNL metalmeccanici, l'unico ad avere una disciplina specifica per i contratti a tempo determinato è quello CONFIMI IMPRESA MECCANICA del 7 giugno 2021);
- nell'ipotesi 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;**
- la **malattia, l'infortunio, il congedo di maternità o paternità obbligatori prolungano il periodo di prova** in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

## **CUMULO DI IMPIEGHI**

Viene previsto che, fermo restando il divieto per il lavoratore di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, e di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo pregiudizievole per la stessa (art. 2105 del Codice civile), **il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa** in orario esterno alla programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

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

- un **pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;**
- la necessità di **garantire l'integrità del servizio pubblico;**
- 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'art. 2105 del Codice civile sopra richiamato.

Le predette disposizioni si applicano anche ai rapporti di collaborazione coordinate e continuativa.

## **PREVEDIBILITA' MINIMA DEL LAVORO**

Vengono introdotte **alcune tutele in favore dei lavoratori nelle ipotesi in cui l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile.**

In tali ipotesi, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che siano stati correttamente assolti gli obblighi informativi circa le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative ed il periodo minimo di preavviso.

In assenza delle condizioni stabilite, il lavoratore ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio, anche di natura disciplinare. Il datore di lavoro che abbia stabilito, conformemente ai criteri individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero delle ore minime retribuite garantite deve informare il lavoratore:

- del numero 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;
- delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

Inoltre, in tali rapporti, qualora il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, la cui misura non può essere in ogni caso inferiore al 50% del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

Le disposizioni di cui sopra sono applicabili anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

## **RICHIESTA DI TRANSIZIONE A FORME DI LAVORO PIU' PREVEDIBILI, SICURE E STABILI**

Viene introdotta la possibilità, per il lavoratore che abbia maturato 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, di richiedere (per iscritto) che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

In caso di risposta negativa da parte del datore di lavoro o committente, può essere presentata 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 fornisce risposta scritta motivata. In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, i datori di lavoro persone fisiche o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

## **FORMAZIONE OBBLIGATORIA DURANTE L'ORARIO DI LAVORO**

Nei casi in cui il datore di lavoro sia tenuto, in forza di previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, ad erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, **tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, deve essere considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.**

Tale prescrizione 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.

Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per quanto attiene all'informazione alla formazione e all'addestramento dei lavoratori e dei loro rappresentanti in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

## **RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE E PROTEZIONE DEI LAVORATORI**

Vengono introdotti:

- ✓ la possibilità di rapida risoluzione delle controversie nascenti dall'applicazione dei diritti stabiliti dal decreto in commento, consentendo, in alternativa al ricorso alle autorità giudiziarie e amministrative, l'accesso alle ordinarie forme di conciliazione stragiudiziale, quali ad esempio il tentativo di conciliazione avanti alla Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o la conciliazione in sede sindacale, nella quale le parti sono assistite dalle rispettive associazioni di rappresentanza;
- ✓ la tutela contro comportamenti ritorsivi o che, comunque, abbiano determinato 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 previsti dal decreto in esame. Ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto ritorsivo, salvo che il fatto costituisca reato, è prevista l'applicazione, da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, della sanzione amministrativa da € 250 a € 1.500;

- ✓ il divieto di licenziamento e di trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal decreto in commento e in generale dal Decreto Legislativo n. 152/1997. 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) deve fornire, per iscritto, tali motivi entro 7 giorni dall'istanza. Qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione dei predetti divieti, 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 all'esercizio dei diritti garantiti dalle normative sopra richiamate.

## DECRETO LEGISLATIVO 27 giugno 2022, n. 104

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. (22G00113)

(GU n.176 del 29-7-2022)

Vigente al: 13-8-2022

## Capo I

## Finalita' e ambito di applicazione

## IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;  
Visto l'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400;  
Vista la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea;  
Vista la legge 22 aprile 2021, n. 53, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2019-2020;  
Vista la 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;  
Vista la direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro;  
Vista la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi;  
Vista la direttiva 98/49/CE del Consiglio, del 29 giugno 1998, relativa alla salvaguardia dei diritti a pensione complementare dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi che si spostano all'interno della Comunita' europea;  
Vista la direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto;  
Vista la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro;  
Vista la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale;  
Vista la direttiva 2009/13/CE del Consiglio, del 16 febbraio 2009, recante attuazione dell'accordo concluso dall'Associazione armatori della Comunita' europea (ECSA) e dalla Federazione europea dei

lavoratori dei trasporti (ETF) sulla convenzione sul lavoro marittimo del 2006 e modifica della direttiva 1999/63/CE;

Vista la direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativa ai requisiti minimi per accrescere la mobilità dei lavoratori tra Stati membri migliorando l'acquisizione e la salvaguardia di diritti pensionistici complementari;

Vista la direttiva (UE) 2017/159 del Consiglio, del 19 dicembre 2016, recante attuazione dell'accordo relativo all'attuazione della Convenzione sul lavoro nel settore della pesca del 2007 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, concluso il 21 maggio 2012, tra la Confederazione generale delle cooperative agricole nell'Unione europea (Cogeca), la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti e l'Associazione delle organizzazioni nazionali delle imprese di pesca dell'Unione europea (Europêche);

Visto il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, recante attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro;

Visto il decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30;

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

Visto del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, recante disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale, e, in particolare, l'articolo 9-bis;

Visto del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, recante disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo, e, in particolare, l'articolo 54-bis;

Sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e datori di lavoro;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 31 marzo 2022;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 22 giugno 2022;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, per la pubblica amministrazione, dell'interno, della giustizia, dell'economia e delle finanze, della difesa, delle politiche agricole alimentari e forestali e delle infrastrutture e della mobilità sostenibili;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente decreto disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela e trova applicazione, con le sole esclusioni di cui al comma 4, in relazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro:

a) contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;

b) contratto di lavoro somministrato;

c) contratto di lavoro intermittente;

d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;

f) contratto di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

2. Il presente decreto si applica altresì ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e a quelli degli enti pubblici economici.

3. Le previsioni di cui al presente decreto si applicano inoltre:

a) ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;

b) ai lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni di cui agli articoli 10 e 11.

4. Sono esclusi dall'applicazione del presente decreto:

a) i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;

b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. È considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa, uno stesso gruppo di imprese. La presente esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro;

c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;

d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi;

e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente all'articolo 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto;

f) i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle disposizioni di cui al Capo III del presente decreto.

## Art. 2

## Definizioni

1. Ai fini del presente decreto si intende per:

- a) «programmazione del lavoro»: la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;
- b) «ore e giorni di riferimento»: le fasce orarie di giorni specificati durante le quali puo' essere svolto il lavoro su richiesta del datore di lavoro;
- c) «organizzazione del lavoro»: la forma di organizzazione dell'orario di lavoro e la sua ripartizione conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro.

## Art. 3

## Modalita' di comunicazione delle informazioni

1. Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico. Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

## Capo II

## Informazioni sul rapporto di lavoro

## Art. 4

## Modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152

1. Al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 1 e' sostituito dal seguente:

«Articolo 1 (Informazioni sul rapporto di lavoro). - 1. Il datore di lavoro pubblico e privato e' tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalita' di cui al comma 2, le seguenti informazioni:

a) l'identita' 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 e' occupato in luoghi diversi, o e' 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'identita' delle imprese utilizzatrici, quando e non appena e' 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, nonche' degli altri

- congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se cio' non puo' essere indicato all'atto dell'informazione, le modalita' 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 modalita' di pagamento;
- o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonche' 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 modalita' 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 variabilita' 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 e' 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 cio' sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro puo' 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 modalita' di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.
2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 e' assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attivita' lavorativa, alternativamente:
- a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
  - b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.
3. Le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere a) e b), sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.
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 gia' adempiuto.
5. Agli obblighi informativi di cui al presente articolo e' tenuto, nei limiti della compatibilita', anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, dei rapporti di cui all'articolo 2, comma

1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché dei contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

6. 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 internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

7. Ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca non si applicano le disposizioni di cui al comma 1, lettere p) e r).

8. Le informazioni di cui al comma 1 sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione.»;

b) dopo l'articolo 1 è inserito il seguente:

«Articolo 1-bis (Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati). -

1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della 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. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all'articolo 1, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni:

a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;

b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;

c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;

d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, 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 di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

3. Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro trenta giorni.

4. 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 di cui al comma 1, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano

conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, il datore di lavoro o il committente effettuano 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 di cui all'articolo 36 del Regolamento medesimo.

5. I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.

6. Le informazioni e i dati di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo 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. La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

7. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo gravano anche sul committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

8. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano alle informazioni di cui all'articolo 98 del decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30.»;

c) l'articolo 2 e' sostituito dal seguente:

«Articolo 2 (Prestazioni di lavoro all'estero). - 1. 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, e' 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, nonche' le seguenti ulteriori informazioni:

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

b) la valuta in cui verra' 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 indennita' specifiche per il distacco e le modalita' 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.

2. Al lavoratore che e' 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, nonche' le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d).

3. Il presente articolo non si applica al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, ne' ai lavoratori marittimi ed ai lavoratori della pesca.»;

d) l'articolo 3 e' sostituito dal seguente:

«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.»;

e) l'articolo 4 e' sostituito dal seguente:

«Articolo 4 (Sanzioni). - 1. Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

2. Per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, le violazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, 3 e 5, sono valutate ai fini della responsabilita' dirigenziale, nonche' della misurazione della performance ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150.».

## Art. 5

### Ulteriori modifiche a disposizioni legislative

1. All'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 17, il secondo periodo e' sostituito dal seguente: «Copia della dichiarazione, contenente le informazioni di cui alle lettere da a) ad e) e' trasmessa, in formato elettronico, oppure e' consegnata in forma cartacea prima dell'inizio della prestazione.»;

b) al comma 20: al secondo periodo, le parole «In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17» sono sostituite dalle seguenti: «In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al primo periodo del comma 17»; dopo il terzo periodo e' aggiunto, in fine, il seguente: «In caso di violazione dell'obbligo informativo di cui al secondo periodo del comma 17, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.».

2. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 15, il comma 1 e' sostituito dal seguente:

«1. Il contratto di lavoro intermittente e' 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, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;

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

f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.»;

b) all'articolo 33, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Le informazioni di cui al comma 1, la data di inizio e la durata prevedibile della missione, nonché le informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono comunicate per iscritto al lavoratore dall'agenzia di somministrazione secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 152 del 1997, ovvero prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore.»;

c) all'articolo 47-ter, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47-bis sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro le informazioni di cui agli articoli 1 e 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in quanto compatibili, nonché le informazioni inerenti alla tutela della sicurezza ai sensi del comma 3 dell'articolo 47-septies.»;

3. Al decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, all'articolo 9-bis, comma 2, al quinto periodo, le parole «Le Agenzie di lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale» sono sostituite dalle seguenti: «Le Agenzie di somministrazione autorizzate ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.».

4. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, all'articolo 19, il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato. In caso di violazione degli obblighi di cui all'articolo 1-bis, commi 2, 3, secondo periodo, 5 del medesimo decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, si applica, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modificazioni. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 6, secondo periodo, del medesimo articolo 1-bis si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro.».

5. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, all'articolo 4-bis, il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a fornire al lavoratore le informazioni sul rapporto di lavoro, secondo le modalità e i tempi di cui agli articoli 1 e 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152. Tale obbligo non sussiste per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.».

## Art. 6

## Disposizioni per il personale in regime di diritto pubblico

1. Le disposizioni del presente capo si applicano al personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, compatibilmente con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

## Capo III

## Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

## Art. 7

## Durata massima del periodo di prova

1. Nei casi in cui e' previsto il periodo di prova, questo non puo' 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 e' 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 puo' essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

3. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternita' o paternita' obbligatori, il periodo di prova e' prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

4. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

## Art. 8

## Cumulo di impieghi

1. Fatto salvo l'obbligo previsto dall'articolo 2105 del codice civile, il datore di lavoro non puo' vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attivita' lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attivita' lavorativa concordata, ne' per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

2. Il datore di lavoro puo' 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 e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- b) la necessita' di garantire l'integrita' del servizio pubblico;
- c) il caso in cui la diversa e ulteriore attivita' lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedelta' di cui all'articolo 2105 del codice civile.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

4. Resta ferma la disciplina di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

## Art. 9

## Prevedibilita' minima del lavoro

1. Qualora con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non puo' imporre al lavoratore di svolgere l'attivita' lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

a) il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera p), numero 2), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, 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 di cui all'articolo 1, comma 1, lettera p), numero 3) del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

2. Il lavoratore, in carenza di una o entrambe le condizioni di cui al comma 1, ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

3. Il datore di lavoro che abbia stabilito, conformemente ai criteri individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, il numero delle ore minime retribuite garantite deve informare il lavoratore:

a) del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale;

b) delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

4. Qualora, nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, e' tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attivita' lavorativa, la cui misura non puo' essere in ogni caso inferiore al 50 per cento del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

## Art. 10

### Transizione a forme di lavoro piu' prevedibili, sicure e stabili

1. Ferme restando le disposizioni piu' favorevoli gia' previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un'anzianita' di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, puo' chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni piu' prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

2. Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa puo' presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.

3. La facolta' di cui al comma 1 puo' essere esercitata a

condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volonta' al datore di lavoro o al committente.

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

5. Le previsioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca ed ai lavoratori domestici.

## Art. 11

### Formazione obbligatoria

1. Quando il datore di lavoro e' tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.

2. L'obbligo di cui al comma 1 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.

3. Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

## Capo IV

### Misure di tutela

## Art. 12

### Meccanismi di risoluzione rapida e diritto di ricorso

1. Ferma restando la facolta' di adire l'autorita' giudiziaria e amministrativa e salvo specifiche procedure previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in caso di violazioni dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro e' cessato, possono promuovere il tentativo di conciliazione previsto dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile, ovvero ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-quater del codice di procedura civile. E' possibile, inoltre, rivolgersi alle camere arbitrali previste dall'articolo 31, comma 12, della legge 4 novembre 2010, n. 183.

## 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'invalidita' dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 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 puo' essere presentata dall'interessato o dall'organizzazione sindacale delegata dal medesimo.

#### 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 decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto.

2. Fatta salva la disciplina di cui all'articolo 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'articolo 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorita' giudiziaria competente, lamentando la violazione del comma 1, 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 di cui al comma 1.

#### Art. 15

Regime di tutela per il personale di cui all'art. 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165

1. Per i rapporti di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, trovano applicazione, relativamente alle misure di tutela di cui al presente Capo, le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

#### Art. 16

##### Disposizioni transitorie

1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro gia' instaurati alla data del 1° agosto 2022.

2. Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore gia' assunto alla data del 1° agosto 2022, e' tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152, come modificati dall'articolo 4 del presente decreto. In caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

3. L'assenza della richiesta di cui al comma 2, non preclude al

lavoratore i diritti minimi di cui agli articoli del Capo IIII del presente decreto.

## Art. 17

### Clausola di invarianza finanziaria

1. Dalle disposizioni del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le Amministrazioni competenti provvedono ai compiti derivanti dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 giugno 2022

MATTARELLA

Draghi, Presidente del Consiglio  
dei ministri

Orlando, Ministro del lavoro e  
delle politiche sociali

Di Maio, Ministro degli affari  
esteri e della cooperazione  
internazionale

Brunetta, Ministro per la pubblica  
amministrazione

Lamorgese, Ministro dell'interno

Cartabia, Ministro della giustizia

Franco, Ministro dell'economia e  
delle finanze

Guerini, Ministro della difesa

Patuanelli, Ministro delle  
politiche agricole alimentari e  
forestali

Giovannini, Ministro delle  
infrastrutture e della mobilità  
sostenibili

Visto, il Guardasigilli: Cartabia