

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1152 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 20 GIUGNO 2019, RELATIVA A CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI NELL'UNIONE EUROPEA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il presente schema di decreto legislativo recepisce la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, concernente condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.

Le disposizioni dettate dalla direttiva intendono promuovere un'occupazione più sicura e prevedibile, e garantire, allo stesso tempo, l'adattabilità del mercato del lavoro nonché rafforzare le condizioni di vita e di lavoro.

Nello specifico, la direttiva si propone di migliorare:

- 1) l'accesso dei lavoratori alle informazioni concernenti le loro condizioni di lavoro;
- 2) le condizioni di lavoro per tutti i lavoratori, in particolare per quelle tipologie di lavoro nuove e non standard e salvaguardare allo stesso tempo l'adattabilità e l'innovazione del mercato del lavoro;
- 3) il rispetto delle norme in materia di condizioni di lavoro mediante un rafforzamento delle misure di tutela a ciò preposte;
- 4) la trasparenza nel mercato del lavoro senza imporre oneri eccessivi alle imprese di qualsiasi dimensione.

La direttiva (UE) 2019/1152, che sostituisce ed abroga la direttiva 91/533/CEE relativa *all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro*, intende aggiornare gli esistenti obblighi di informazione dei lavoratori rispetto alle proprie condizioni di lavoro - previsti nel nostro ordinamento dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 - e stabilire nuove tutele minime per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti non standard, beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro.

Il presente decreto, novellando il citato decreto legislativo n. 152 del 1997, realizza, inoltre, un ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro che viene esteso anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard.

Il provvedimento in esame si compone di 17 articoli suddivisi in 4 Capi.

Il **Capo I** reca le finalità e il campo di applicazione del provvedimento.

L'**articolo 1** del decreto legislativo definisce l'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo delle disposizioni in esso contenute.

In particolare, come detto, è previsto che le disposizioni si applichino oltre che al lavoro subordinato anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard (rapporti di collaborazioni continuative organizzate dal committente anche tramite piattaforme, contratto di prestazione occasionale, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, etc.). Viene esplicitamente esclusa l'applicazione ai lavoratori autonomi, ai rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, alle collaborazioni prestate dai familiari del titolare nell'impresa del medesimo, al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero. Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni "non privatizzati", ovverosia il cosiddetto personale ad ordinamento pubblicistico (magistrati ordinari, amministrativi e contabili, avvocati e procuratori dello Stato, personale militare e delle forze di polizia, etc.) si esclude l'applicazione delle disposizioni del Capo III.

Viene, inoltre, esclusa l'applicazione ai 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. Il decreto trova applicazione, invece, nei confronti dei *cd. contratti a zero ore*.



L'**articolo 2** stabilisce, ai fini del decreto legislativo, le definizioni di "programmazione del lavoro", "ore e giorni di riferimento" e di "organizzazione del lavoro".

L'**articolo 3** disciplina le modalità e la forma con le quali il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori le informazioni previste dal presente schema di decreto legislativo. È stabilito, infatti, che esse devono essere effettuate in modo trasparente, chiaro, completo, gratuito, nonché in formato cartaceo oppure elettronico.

Il **Capo II**, rubricato "*Informazioni sul rapporto di lavoro*", contiene le prescrizioni e le modifiche apportate all'ordinamento nazionale necessarie per garantire che siano fornite informazioni più complete sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro, che i lavoratori hanno diritto a ricevere per iscritto da parte del datore di lavoro all'inizio del rapporto di lavoro.

L'**articolo 4** intende intervenire, con la tecnica della novella, sul testo del 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*", con cui il legislatore ha definito in ambito nazionale i principi che regolano l'obbligo e le modalità di informazione al lavoratore delle condizioni contrattuali applicate o applicabili al proprio rapporto di lavoro. Pertanto, si è scelto di operare sul vigente testo del decreto legislativo n. 152/1997, rendendolo coerente con le disposizioni dell'Unione europea di cui alla citata direttiva n. 2019/1152.

In particolare, l'articolo 4 modifica gli articoli da 1 a 4 di cui al decreto legislativo n. 152/1997 e introduce un nuovo articolo 1-bis. Con più specifico riferimento al testo in esame si evidenzia quanto segue.

L'**articolo 4, comma 1, lettera a)** del decreto di recepimento riprende le indicazioni dell'articolo 4 della direttiva (UE) 2019/1152 e riformula l'articolo 1 del decreto legislativo n. 152/1997, rubricato "*Informazioni sul rapporto di lavoro*", integrando l'elenco delle informazioni che attualmente il datore di lavoro già fornisce al lavoratore. Con riferimento all'informazione relativa alle "*identità delle parti*" di cui alla lettera a) si segnala che è stato specificato che l'obbligo comprende anche l'indicazione degli eventuali *co-datori di lavoro*, tenuto conto sia dell'evoluzione normativa in materia di codatorialità, sia della necessità di far conoscere al lavoratore quale sia la corretta imputazione del rapporto di lavoro nelle ipotesi in cui lo stesso sia dipendente non soltanto del datore di lavoro che lo ha formalmente assunto, ma anche delle altre parti datoriali che in qualche modo traggano vantaggio dalla sua prestazione.

L'elenco delle informazioni di cui all'art. 1 del decreto legislativo n. 152/97, viene integrato, in stretta aderenza alle nuove previsioni della direttiva n. 2019/1152, con le ulteriori informazioni relative:

- alla tipologia di rapporto di lavoro;
- al diritto di ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro;
- al diritto di conoscere anche gli altri congedi retribuiti oltre le ferie;
- al diritto di essere informato della programmazione dell'orario normale di lavoro e delle condizioni relative al lavoro straordinario in caso di organizzazione in tutto o in gran parte prevedibile;
- al diritto di essere informato che il lavoro si svolge secondo modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, e di conoscere la variabilità della programmazione del lavoro, l'eventuale esistenza di un minimo delle ore garantite e l'ammontare della loro retribuzione, nonché le ore e i giorni in cui si deve svolgere la prestazione lavorativa e il periodo minimo di preavviso;
- all'indicazione del contratto collettivo, anche, aziendale, che regola il rapporto di lavoro;
- all'indicazione degli istituti previdenziali e assicurativi che ricevono i contributi versati.

In aggiunta alle suddette informazioni, esplicitamente richieste dalla normativa europea, l'articolo 1 prevede l'obbligo di comunicare al lavoratore anche gli elementi previsti dal successivo articolo 1-bis nelle ipotesi in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.



Il secondo comma dell'articolo 1 del decreto legislativo n. 152/1997 recepisce l'articolo 5 della direttiva 1152 concernente la tempistica e i mezzi con cui le informazioni devono essere comunicate al lavoratore. In particolare, viene stabilito che il datore di lavoro adempie all'obbligo informativo con la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, del contratto di lavoro scritto o della copia della comunicazione telematica di instaurazione del rapporto di lavoro. Laddove i suddetti documenti non contengano tutte le informazioni richieste, si stabilisce di integrare l'obbligo informativo con un successivo atto scritto da consegnare al lavoratore entro sette giorni dall'instaurazione del rapporto. La disposizione precisa anche quali siano le informazioni, non ritenute essenziali ai sensi della direttiva, e specificatamente richiamate nell'articolo 1 del decreto legislativo n. 152/1997 che possono essere comunicate al lavoratore entro trenta giorni dall'inizio dell'attività lavorativa (comma 3). E' prevista altresì al comma 4 che, qualora il rapporto di lavoro si estingua prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto. Il quinto comma del novellato articolo 1 del decreto legislativo n. 152/1997 estende l'adempimento informativo, per quanto compatibile con la natura e la tipologia del rapporto di lavoro, anche al committente di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa - sia che la prestazione venga resa ai sensi dell'articolo 409, primo comma, n. 3 del codice di procedura civile, sia che presenti le caratteristiche previste dall'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - nonché alle prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50. Il comma 6 garantisce l'accessibilità alle disposizioni normative e ai contratti collettivi nazionali relativi alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro 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. Al comma 7, la norma precisa che ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca non si applicano le disposizioni di cui al comma 1, lettere p) e r), relative alle modalità organizzative dei rapporti in gran parte o interamente imprevedibili e agli enti previdenziali e assicurativi nonché alla forma di protezione in materia di sicurezza sociale. Infine, il comma 8 dispone la conservazione e l'accessibilità delle informazioni al lavoratore ed il datore di lavoro stabilendo altresì che il datore di lavoro ne conservi la prova della trasmissione o della ricezione.

L'articolo 4, comma 1, lettera b) introduce nel corpo del decreto legislativo n. 152/1997 il nuovo articolo *1-bis* per regolamentare il rispetto di specifici obblighi informativi nel caso in cui il datore di lavoro o il committente utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. La disposizione è quindi finalizzata a ridurre le asimmetrie informative, qualora i committenti o i datori di lavoro utilizzino sistemi algoritmici per coordinare, monitorare e gestire il rapporto di lavoro. Pertanto, viene stabilito il diritto della trasparenza per quanto riguarda l'utilizzo e il funzionamento dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati al fine di responsabilizzare il datore di lavoro nell'utilizzo di sistemi di gestione algoritmica. Tale diritto è in linea con quanto già disposto in materia di protezione dei dati personali ed esplicitamente ribadisce il diritto di non essere sottoposto a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato, come già previsto dal *General Data Protection Regulation* (GDPR), nel contesto del rapporto di lavoro. In caso di introduzione o modifica di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel rapporto di lavoro, la disposizione riconosce specifici diritti di informazione in capo alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza di rappresentanze aziendali, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Qualora ricorrano le condizioni previste dall'art.36 del GDPR, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare una consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali.

L'articolo 4, comma 1, lettera c) novella il corrispondente articolo 2 del decreto legislativo n. 152/1997, al fine di disciplinare gli obblighi informativi in caso di prestazioni di lavoro svolte all'estero. La disposizione impone al datore di lavoro di comunicare al lavoratore distaccato nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi qualsiasi modifica degli elementi del rapporto



di lavoro di cui all'articolo 1 del decreto legislativo n. 152/1997, nonché le ulteriori informazioni supplementari precisate al secondo comma dello articolo 2 del medesimo decreto legislativo.

L'obbligo si applica, altresì, a tutti i lavoratori inviati in missione all'estero, in un altro Stato membro o in un terzo paese, qualunque sia il loro status. L'obbligo informativo in esame non sussiste nelle ipotesi in cui l'invio in missione abbia una durata inferiore alle quattro settimane. L'articolo non si applica al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, né ai lavoratori marittimi ed ai lavoratori della pesca.

L'articolo 4, comma 1, lettera d), disciplina l'obbligo di informare il lavoratore dei mutamenti del rapporto di lavoro dopo l'assunzione.

Il datore di lavoro deve quindi notificare al lavoratore per iscritto "*qualsiasi variazione*" delle condizioni di lavoro indicate agli articoli 1, 1-bis e 2 del decreto di recepimento.

La disposizione in esame, sostanzialmente analoga al vigente articolo 3 del decreto legislativo n. 152/1997, abbrevia considerevolmente i tempi per adempiere a tale obbligo di informazione, in linea con quanto richiesto dalla direttiva da recepire. Infatti, l'adempimento, attualmente da assolvere entro un mese dall'adozione della modifica, viene anticipato al giorno antecedente al prodursi degli effetti della modifica.

Tuttavia, il medesimo articolo stabilisce che quando le informazioni fornite sono rinvenibili in leggi, regolamenti o contratti collettivi, e questi vengono modificati, non sussiste alcun obbligo di notifica al lavoratore. Questa limitazione, prevista all'articolo 5, paragrafo 2 della direttiva, consente di evitare che i datori di lavoro debbano monitorare le modifiche delle leggi o dei contratti collettivi per adempiere ai loro obblighi di informare.

L'articolo 4, comma 1, lettera e), individua nell'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003 la sanzione applicabile in caso di inadempimento agli obblighi informativi indicati all'articolo 1, 1-bis, 2 e 3 del medesimo decreto legislativo n. 152/1997. La violazione da parte delle pubbliche amministrazioni sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale e della misurazione della performance.

L'articolo 5 del decreto raccoglie gli interventi di modifica effettuati sulle disposizioni di legge diverse dal decreto legislativo n. 152/97, in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo.

In particolare, sono stati modificati i commi 17 e 20 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50 del 24 aprile 2017, in materia di prestazioni di lavoro occasionale. Al riguardo, viene previsto che la copia della dichiarazione comunicata dal committente all'INPS tramite l'apposita piattaforma informatica sia trasmessa o consegnata in forma elettronica o cartacea al lavoratore prima dell'inizio della prestazione e viene specificato che la violazione di tale obbligo informativo comporta l'applicazione del regime sanzionatorio di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Ulteriori interventi di armonizzazione e coordinamento con le nuove disposizioni in materia di obblighi informativi sono state introdotte con riferimento alle specifiche tipologie contrattuali regolate dal decreto legislativo n. 81 del 2015 all'articolo 15 in materia di lavoro intermittente, all'articolo 33, comma 3, in materia di somministrazione di lavoro, e all'articolo 47-ter in materia di lavoro tramite piattaforme digitali.

Analogamente, per esigenze di allineamento con le nuove disposizioni è stato modificato il decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608; inoltre è stato integrato l'articolo 19, comma 2 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, prevedendo che il relativo regime sanzionatorio si applichi in caso di violazione del novellato articolo 1, commi da 1 a 4 e dell'articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

L'articolo 19, comma 2, del medesimo decreto legislativo n.276 è stato integrato dall'ipotesi di violazione degli obblighi di cui all'art.1-bis del decreto legislativo n. 152/1997. La sanzione ivi prevista è ispirata al criterio di proporzionalità la cui misura prevede differenti importi in relazione al numero dei lavoratori nei confronti dei quali è compiuta la violazione e al mese di riferimento della violazione medesima. Per esigenze di armonizzazione e coordinamento è stato sostituito il secondo comma dell'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181/2000, relativo alla consegna al lavoratore della comunicazione obbligatoria, tenuto conto che la previsione di tale obbligo è ora confluita



nell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 152/1997, dove sono stabilite le modalità che il datore di lavoro deve adempiere per assolvere agli obblighi informativi. Da detto obbligo di consegna resta escluso il personale pubblico di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

L'articolo 6, prevede che le disposizioni del Capo II 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.

Il **Capo III** del decreto di recepimento, rubricato "*Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro*", comprende gli articoli da 7 a 11, al fine di attuare le prescrizioni del capo III della direttiva 1152 che riconosce una serie di nuovi diritti materiali per offrire una maggiore tutela alle condizioni di lavoro. Tali diritti si applicano a tutti i lavoratori, in particolare a quelli con posti di lavoro non standard.

L'articolo 7, nel recepire l'articolo 8 della direttiva 1152, detta alcuni principi in materia di periodo di prova.

In primo luogo, la direttiva richiede che l'ingresso nel mercato del lavoro o il passaggio a nuova posizione lavorativa non esponga il lavoratore a una prolungata situazione di insicurezza e che i periodi di prova siano di durata ragionevole, come stabilito anche nel pilastro europeo dei diritti sociali.

Pertanto, la direttiva prevede che gli Stati membri fissino una durata massima non superiore a sei mesi e che lo stesso periodo di prova abbia una durata proporzionata in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato. Infine, la direttiva consente l'estensione del periodo di prova nei casi in cui il lavoratore sia stato assente, per un periodo corrispondente alla durata dell'assenza.

Tali principi comunitari sono stati enucleati nell'articolo 6 del decreto di recepimento.

In proposito, si evidenzia che l'articolo ribadisce principi già consolidati e previsti nell'ordinamento nazionale. Infatti, il primo comma dell'articolo 6, nel prevedere che la contrattazione collettiva possa determinare la durata del periodo di prova entro il limite massimo di sei mesi, riproduce quanto già stabilito nell'articolo 2096 del Codice civile.

Con riferimento, invece, alle previsioni che stabiliscono che la durata del periodo di prova sia fissata in misura proporzionale in caso di contratto a termine e possa essere prolungata nelle ipotesi di assenza, l'articolo 6 positivizza principi già presenti nella giurisprudenza nazionale.

A titolo esemplificativo, si richiama la giurisprudenza della Corte di Cassazione secondo cui la funzione del periodo di prova concordato tra le parti, è quella di consentire alle parti di verificare la convenienza della collaborazione reciproca che non è però accertabile in presenza di circostanze sopravvenute. Pertanto, il decorso di un periodo di prova determinato nella misura di un complessivo arco temporale deve ritenersi escluso, in relazione ai giorni in cui la prestazione non si è verificata per eventi non prevedibili al momento della stipulazione del patto stesso, quali la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, i permessi, lo sciopero, la sospensione dell'attività del datore di lavoro e il godimento delle ferie annuali (Cass., sentenza n. 19043 del 25 settembre 2015). Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del d.P.R. 9 maggio 1994, n.487.

L'articolo 8 nel recepire l'articolo 9 della direttiva 2019/1152 sancisce il principio secondo cui un datore di lavoro non possa vietare ad un lavoratore di svolgere un impiego parallelo al di fuori dell'orario di lavoro stabilito. Pertanto, viene previsto il divieto di inserire nel rapporto di lavoro clausole che impediscano ai lavoratori di intraprendere un secondo impiego o, comunque, di ricevere un trattamento sfavorevole se accetta parallelamente un'altra occupazione. Tuttavia, sono ammesse deroghe a detta previsione per ragioni oggettive, come la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la tutela della riservatezza aziendale, l'integrità del servizio pubblico e la prevenzione di conflitti di interessi.

L'articolo 8 del decreto di recepimento afferma, quindi, il principio comunitario in linea con il complessivo quadro giuridico nazionale. Pertanto viene fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2105 del codice civile in materia di dovere di fedeltà del lavoratore che si sostanzia nel divieto di



concorrenza e obbligo di riservatezza, e, inoltre, vengono enunciate ulteriori ipotesi che possono giustificare la restrizione a carico del lavoratore. L'articolo, inoltre, precisa che le previsioni in materia di cumulo di impieghi si estendono anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa oltre che ai rapporti di lavoro subordinato.

L'**articolo 9** recepisce il corrispondente articolo 10 della direttiva n. 2019/1152. La disposizione richiede che sia offerto un livello minimo di prevedibilità per i lavoratori il cui rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, si svolga secondo modalità organizzative in tutto o in gran parte imprevedibili. Come anche chiarito dalla stessa direttiva al *Considerando 30*, si tratta di rapporti di lavoro in cui non sia predeterminato l'orario di lavoro e la sua collocazione temporale ed in cui il programma di lavoro è determinato principalmente dal datore di lavoro sia direttamente, ad esempio assegnando incarichi di lavoro, che indirettamente, ad esempio, richiedendo al lavoratore di rispondere alle richieste dei clienti.

L'articolo 8, quindi, si deve coordinare con le ipotesi rientranti nella definizione di cui all'articolo 2, lettera c), il quale definisce la nozione di organizzazione dell'orario di lavoro ai fini dell'applicazione dello stesso decreto di recepimento.

L'articolo stabilisce che in tal caso non è possibile imporre al lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa se non ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- la preventiva indicazione delle ore e giorni di riferimento durante i quali il lavoro può aver luogo, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera m), punto ii), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152;

- un ragionevole periodo di preavviso, entro il quale il lavoratore deve essere informato dal datore di lavoro in merito all'incarico di lavoro.

Pertanto, mentre il comma 1 dell'articolo 9 stabilisce che entrambi i requisiti richiamati devono essere soddisfatti affinché un datore di lavoro richieda al lavoratore di assumere l'incarico, il secondo comma stabilisce che qualora uno dei due requisiti non sia soddisfatto, il lavoratore ha il diritto di rifiutare di eseguire la prestazione senza subire conseguenze negative, come, ad esempio, sanzioni o la mancata assegnazione di successivi incarichi. Ovviamente, la disposizione lascia impregiudicata la facoltà del lavoratore di accettare di svolgere l'incarico assegnato anche se una o entrambe le condizioni previste dall'articolo 8 non siano soddisfatte.

Il quarto comma dell'articolo 9 introduce una specifica tutela a favore del lavoratore. La disposizione, infatti, riconosce il diritto del lavoratore di poter pianificare la propria attività e prevede che lo stesso sia ristorato mediante un'adeguata compensazione del mancato guadagno derivante dalla tardiva revoca di un incarico di lavoro preventivamente concordato con il datore di lavoro.

Infine, la norma in esame, in linea con la facoltà concessa dalla direttiva, esclude dal campo di applicazione degli obblighi del presente articolo i lavoratori marittimi e il settore della pesca.

L'**articolo 10** riprende il corrispondente articolo 12 della direttiva che persegue la finalità di promuovere la transizione a forme di lavoro più prevedibili e sicure qualora il datore di lavoro abbia la possibilità di offrirle. Tale articolo intende limitare la durata delle forme di lavoro meno sicure, riconoscendo al lavoratore il diritto di richiedere un impiego più stabile al proprio datore di lavoro dopo un periodo di sei mesi di servizio, anche non continuativo.

Nell'ipotesi di cui al comma 1 dell'articolo 10 il datore di lavoro deve fornire una risposta motivata al lavoratore entro un mese, ma non è obbligato a concedere la transizione ad altra forma di lavoro. In caso di risposta negativa del datore la disposizione prevede che il lavoratore possa presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.

Tale articolo non si applica ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca nonché ai lavoratori domestici.

L'**articolo 11** prevede che i datori di lavoro eroghino ai lavoratori la formazione necessaria per lo svolgimento dei loro compiti qualora siano tenuti a farlo secondo la legislazione dell'Unione europea, nazionale o dei contratti collettivi. Il datore di lavoro non può, inoltre, addebitarne il costo ai lavoratori e la stessa deve svolgersi durante l'orario di lavoro, ove possibile.



Tale obbligo, tuttavia, non copre la formazione professionale o la formazione necessaria per i lavoratori al fine di ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale se il datore di lavoro non sia obbligato dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi.

L'articolo 11 fa salve, comunque, le specifiche disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro previste dal decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008.

Il **Capo IV** disciplina le misure volte a tutelare i lavoratori nel caso di violazione dei loro diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo n. 152 del 1997 come novellato dal decreto in esame.

L'**articolo 12** prevede, per i lavoratori che lamentino la violazione dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo n. 152 del 1997 - come modificato dal decreto in esame -, la possibilità di ricorrere ad alcuni meccanismi rapidi di risoluzione delle controversie. In particolare, è prevista la facoltà: a) di esperire il tentativo di conciliazione presso gli uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro; b) di ricorrere ai collegi di conciliazione ed arbitrato; c) di rivolgersi alle camere arbitrali istituite presso gli organi di certificazione previste dall'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003. L'articolo fa salva, ovviamente, la possibilità di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa oltre alle possibilità di ricorrere ad eventuali procedure di risoluzione rapida delle controversie previste dai contratti collettivi di lavoro.

L'**articolo 13** prevede la possibilità di presentare denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti che subiscano comportamenti ritorsivi o con effetti sfavorevoli in conseguenza della presentazione di un reclamo o dell'avvio di un procedimento, anche non giudiziario promossi a tutela dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo n. 152 del 1997.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, effettuati i necessari accertamenti, provvede all'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. La predetta denuncia può anche essere presentata dall'organizzazione sindacale delegata dal lavoratore.

L'**articolo 14** dispone espressamente il divieto di licenziare o sottoporre a trattamenti pregiudizievoli i lavoratori che abbiano esercitato i diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 come modificato.

Facendo salva la disciplina generale sulla forma del licenziamento - prevista dall'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604 - il medesimo articolo 14 precisa che i lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento possono fare espressa richiesta al datore di lavoro o al committente dei motivi che hanno determinato l'adozione delle misure. Il datore di lavoro o il committente devono fornire, per iscritto, tali motivi entro sette giorni dall'istanza.

L'**articolo 15** è dedicato ai rapporti di lavoro di cui all'art.3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 ed è ivi disposto che a tale personale si applichino le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore concernenti le misure di tutela di cui Capo IV.

L'**articolo 16** reca una disposizione transitoria che prevede che la disciplina del presente decreto si applichi a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data di entrata in vigore del medesimo decreto. In conformità al disposto di cui all'articolo 22 della direttiva in parola, si precisa che il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data di entrata in vigore del presente decreto, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro 30 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. Si commina la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2 del decreto legislativo n.276/2003 in caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente. L'assenza della richiesta scritta del lavoratore, non preclude, al lavoratore medesimo, i diritti minimi di cui al Capo III del decreto di recepimento.



L'**articolo 17**, infine, reca la clausola di invarianza finanziaria in base alla quale dal provvedimento non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.



SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1152 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 20 GIUGNO 2019, RELATIVA A CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI NELL'UNIONE EUROPEA

RELAZIONE TECNICA

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, muove dall'esigenza di promuovere un'occupazione più sicura e prevedibile, garantire, allo stesso tempo, l'adattabilità del mercato del lavoro nonché rafforzare le condizioni di vita e di lavoro.

Il recepimento della direttiva nell'ordinamento nazionale è stato previsto mediante un intervento di adeguamento e modifica, con la tecnica della novella, delle disposizioni già vigenti in materia, contenute nel decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152. Esso realizza, inoltre, un ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro che viene esteso anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard.

Lo schema di decreto in riferimento è stato predisposto in attuazione della delega contenuta nella legge 22 aprile 2021, n.53 (legge di delegazione europea 2019-2020) e si compone di 17 articoli, suddivisi in 4 Capi, di cui si illustra di seguito l'impatto finanziario.

L'articolo 1 del decreto legislativo definisce l'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo delle disposizioni in esso contenute. La disposizione è di carattere ordinamentale e pertanto, non è suscettibile di determinare effetti sul fronte della finanza pubblica.

L'articolo 2 riguarda le definizioni contenute nel provvedimento. Si tratta di disposizione di carattere ordinamentale che non comporta oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 3 disciplina le modalità e la forma (formato cartaceo o elettronico) con le quali il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori le informazioni previste dal presente schema di decreto legislativo, non determinando perciò alcun onere per la finanza pubblica.

L'articolo 4 interviene, con la tecnica della novella, sul testo del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, nel quale sono definiti, in ambito nazionale, i principi che regolano l'obbligo e le modalità di informazione al lavoratore delle condizioni contrattuali applicate o applicabili al proprio rapporto di lavoro. Al fine di rendere il vigente testo del decreto legislativo n.152/1997 coerente con le disposizioni dell'Unione Europea di cui alla citata direttiva n. 2019/1152, è stato ampliato l'elenco delle informazioni che attualmente il datore di lavoro già fornisce al lavoratore; disciplina la tempistica e i mezzi con cui le informazioni devono essere comunicate al lavoratore; estende l'adempimento informativo, per quanto compatibile con la natura e la tipologia del rapporto di lavoro, anche al committente di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa nonché alle prestazioni di lavoro occasionale; regola il rispetto di specifici obblighi informativi nel caso in cui il datore di lavoro utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati; disciplina gli obblighi informativi in caso di prestazioni di lavoro svolte all'estero; disciplina l'obbligo di informare il lavoratore dei mutamenti del rapporto di lavoro dopo l'assunzione. Con specifico riferimento alla "invarianza finanziaria" circa l'attività rimessa all'Ispettorato nazionale del lavoro a seguito delle denunce dei lavoratori ai sensi del nuovo art. 4 del decreto legislativo n. 152/1997, si conferma che la disposizione non determinerà alcun nuovo effetto finanziario. Trattasi infatti di attività già



esercitata dall'Ispettorato nazionale del lavoro, sia su denuncia dei lavoratori interessati, sia nell'ambito di iniziative e richieste documentali avviate d'ufficio. Per quanto riguarda le sanzioni, delle quali nella disposizione dello schema di decreto si esclude la riassegnazione, esse non sono mai state riassegnate allo stato di previsione della spesa del MLPS, e pertanto, le modifiche recate alla disposizione attualmente vigente non determinano effetti finanziari sul bilancio dello Stato.

L'articolo 5 del decreto raccoglie gli interventi di modifica effettuati sulle disposizioni di legge diverse dal decreto legislativo n. 152/97, in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo. Si tratta di disposizione di carattere ordinamentale che non comporta oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 6 del decreto legislativo definisce le modalità di applicazione del Capo II per il personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001. La disposizione è di carattere ordinamentale e, pertanto, non è suscettibile di determinare effetti per la finanza pubblica.

L'articolo 7 detta alcuni principi in materia di periodo di prova. In proposito, si evidenzia che l'articolo ribadisce principi già consolidati e previsti nell'ordinamento nazionale. Infatti, il primo comma dell'art. 7, nel prevedere che la contrattazione collettiva possa determinare la durata del periodo di prova entro il limite massimo di sei mesi, riproduce quanto già stabilito nell'articolo 2096 del Codice civile. Si tratta di disposizione di carattere ordinamentale che non comporta oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 8 sancisce il principio secondo cui un datore di lavoro non possa vietare ad un lavoratore di svolgere altra attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro stabilito né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole. La disposizione stabilisce un limite oggettivo a tale principio nel caso in cui sussista un pregiudizio per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la tutela della riservatezza aziendale, l'integrità del servizio pubblico e la prevenzione di conflitti di interessi. Pertanto, dalla disposizione non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'articolo 9 stabilisce il principio della prevedibilità minima dell'orario di lavoro per i lavoratori il cui rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, si svolga secondo modalità organizzative in tutto o in gran parte imprevedibili. Si tratta di rapporti di lavoro in cui non sia predeterminato l'orario di lavoro e la sua collocazione temporale ed in cui il programma di lavoro è determinato principalmente dal datore di lavoro sia direttamente, ad esempio assegnando incarichi di lavoro, che indirettamente, ad esempio, richiedendo al lavoratore di rispondere alle richieste dei clienti. Trattasi, pertanto, di disposizione di natura ordinamentale da cui non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'articolo 10 intende limitare la durata delle forme di lavoro meno sicure, riconoscendo al lavoratore il diritto di richiedere un impiego più stabile al proprio datore di lavoro dopo un periodo di sei mesi di servizio, anche non continuativo. Tale possibilità non si applica ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca nonché ai lavoratori domestici. Si tratta di disposizione di carattere ordinamentale che non comporta oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 11 stabilisce l'obbligo, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, per il datore di lavoro di garantire la formazione necessaria allo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati. Essa deve essere garantita gratuitamente a tutti i lavoratori e considerata come orario di



lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso. Trattasi, pertanto, di disposizione di natura ordinamentale da cui non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'articolo 12 prevede, per i lavoratori che lamentino la violazione dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo n. 152 del 1997 - come modificato dal decreto in esame -, la possibilità di ricorrere ad alcuni meccanismi rapidi di risoluzione delle controversie prevedendo la facoltà di: a) esperire il tentativo di conciliazione presso gli uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro; b) di ricorrere ai collegi di conciliazione ed arbitrato; c) di rivolgersi alle camere arbitrali istituite presso gli organi di certificazione previste dall'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Si tratta di disposizione di carattere ordinamentale che non comporta oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 13 prevede la possibilità di presentare denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti che subiscano comportamenti ritorsivi o con effetti sfavorevoli in conseguenza della presentazione di un reclamo o dell'avvio di un procedimento, anche non giudiziario promossi a tutela dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo n. 152 del 1997. La disposizione assegna all'Ispettorato nazionale del lavoro il compito di applicare la sanzione amministrativa ivi prevista. L'Ispettorato può svolgere l'attività in questione con le risorse umane e finanziarie disponibili a legislazione vigente e trasferite all'Ispettorato. Rispetto a tale attività, infatti, non si ritiene che la stessa possa determinare particolari effetti sul piano del numero delle denunce, potendo la stessa ricomprendersi nell'ambito delle attività di vigilanza già rimesse all'Ispettorato in materia di comportamenti discriminatori ai sensi della legge n. 198/2006 sui quali trovano applicazione le sanzioni amministrative di cui all'art. 41 della stessa legge. Pertanto la disposizione non comporta oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 14 dispone espressamente il divieto di licenziare o sottoporre a trattamenti pregiudizievoli i lavoratori che abbiano esercitato i diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente schema. Inoltre la disposizione stabilisce che in caso di estromissione dal rapporto di lavoro - fatta salva la disciplina generale sulla forma del licenziamento -, i lavoratori, 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. Trattasi, di disposizione di natura ordinamentale da cui non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'articolo 15 dispone, per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, relativamente alle misure di tutela di cui al Capo IV, l'applicazione delle disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore. Si tratta di disposizione di carattere ordinamentale che non comporta oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 16 reca una disposizione transitoria che prevede l'applicazione della disciplina del presente decreto a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data di entrata in vigore del medesimo decreto.

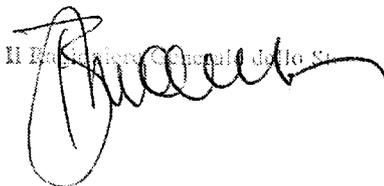


L'articolo 17 contiene la clausola di invarianza finanziaria in base alla quale dal provvedimento non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le Amministrazioni competenti provvedono ai compiti derivanti dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi dell'art. 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 191, ha avuto esito

POSITIVO NEGATIVO

01 APR. 2022

Il Presidente del Consiglio




ANALISI TECNICO NORMATIVA (A.T.N.)

(all. "A" alla Direttiva P.C.M. 10 settembre 2008 – G.U. n. 219 del 2008)

TITOLO: SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1152 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 20 GIUGNO 2019, RELATIVA A CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI NELL'UNIONE EUROPEA.

Amministrazione proponente: Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Amministrazioni concertanti: 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;

PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) *Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di governo.*

L'obiettivo dell'intervento normativo proposto risiede nella necessità di dare attuazione a quanto previsto dalla 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. Le disposizioni dettate dalla direttiva intendono promuovere un'occupazione più sicura e prevedibile, e garantire, allo stesso tempo, l'adattabilità del mercato del lavoro nonché rafforzare le condizioni di vita e di lavoro. Pertanto lo schema di decreto, nel recepire la direttiva (UE) 2019/1152 consente di adeguare l'ordinamento nazionale a quello comunitario aggiornando gli esistenti obblighi di informazione dei lavoratori rispetto alle loro condizioni di lavoro e stabilire nuove tutele minime per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti non standard, beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro. Pertanto, in conformità con quanto disposto dall'articolo 1 della legge di delegazione europea 2019-2020 (legge 22 aprile 2021, n. 53), non essendo stati previsti specifici criteri direttivi per l'attuazione della direttiva in parola, il presente provvedimento è coerente con il programma di Governo.

2) *Analisi del quadro normativo nazionale.*

Il quadro normativo nazionale è costituito da:

- Artt.1, 2, 3 e 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152
- Art. 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50
- Artt.15, comma 1 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
- Art. 33, comma 3 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
- Art. 47 ter, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
- Art. 9 bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510
- Art. 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276
- Art. 4-bis, il comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181

3) *Incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti*

Le norme in esame introducono le seguenti modificazioni a norme di legge previgenti:

- L'articolo 4 prevede che al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) L'articolo 1 è sostituito dal seguente:

“Articolo 1 (Informazioni sul rapporto di lavoro)

1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalità di cui al comma 2, le seguenti informazioni:

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

b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

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

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

e) la data di inizio del rapporto di lavoro;

f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la data di conclusione o la durata dello stesso;

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

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

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

l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

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

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

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;

2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività 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 già adempiuto.

5. Agli obblighi informativi di cui al presente articolo è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, comma 1, 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 più 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, comma 1, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.”;

c) l'articolo 2 è sostituito dal seguente:

“Articolo 2 (Prestazioni di lavoro all'estero)

1. Il datore di lavoro pubblico e privato 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, nonché 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 verrà corrisposta la retribuzione;

c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;

d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;

e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;

f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;

g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

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

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

d) l'articolo 3 è 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 è 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 responsabilità dirigenziale, nonché della misurazione della performance ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150.

- l'articolo 5 prevede ulteriori modifiche a disposizioni legislative e precisamente:

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 è sostituito dal seguente: *“Copia della dichiarazione, contenente le informazioni di cui alle lettere da a) ad e) è trasmessa, in formato elettronico, oppure è 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 è 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 è sostituito dal seguente:

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

a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;

b) il luogo e le modalità della disponibilità 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 nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è 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 sono apportate le seguenti modificazioni:

- all’articolo 9-bis, al comma 2: il secondo periodo è sostituito dal seguente: *“La comunicazione deve indicare le informazioni di cui all’articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.”;*

- 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.”.*

4) Analisi della compatibilità dell’intervento con i principi costituzionali.

L’intervento normativo in oggetto risulta compatibile con i principi costituzionali.

5) Analisi delle compatibilità dell’intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.

Lo schema di decreto legislativo in questione non incide sulle competenze e le funzioni delle Regioni.

6) Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza sanciti dall’articolo 118, primo comma, della Costituzione.

Non si rilevano profili di incompatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza, di cui alle previsioni dell’articolo 118, primo comma, della Costituzione.

7) Verifica dell’assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.

Il presente schema di decreto legislativo non comporta alcun intervento di rilegificazione.



8) *Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.*

Ad oggi non risulta all'esame del Parlamento progetto di legge vertente su materia analoga.

9) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.*

In materia non si registrano pronunce giurisprudenziali né giudizi di costituzionalità pendenti su medesimo o analogo oggetto.

PARTE II. CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E INTERNAZIONALE

10) *Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario.*

Lo schema di provvedimento in esame trova il suo fondamento nella necessità di conformarsi alla direttiva del Parlamento e del Consiglio dell'Unione europea 2019/1152 del 20 giugno 2019.

11) *Verifica dell'esistenza di procedure d'infrazione da parte della Commissione europea sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano procedure d'infrazione da parte della Commissione Europea sul medesimo o analogo oggetto.

12) *Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.*

L'intervento normativo in oggetto risulta compatibile con i principi in materia.

13) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di Giustizia delle Comunità europee sul medesimo o analogo oggetto.*

Non si rilevano linee prevalenti della giurisprudenza al riguardo.

14) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.*

Non si rilevano linee prevalenti della giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell'uomo sulla materia oggetto del decreto legislativo in oggetto.

15) *Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione Europea.*

Non si dispone di elementi sufficienti per fornire le informazioni richieste.

PARTE III. ELEMENTI DI QUALITÀ SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

1) *Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.*

Lo schema di decreto legislativo all'art.2 rubricato "Definizioni" recepisce fedelmente le definizioni riportate nell'articolo 2 della direttiva (UE) 2019/1152.

2) *Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni e integrazioni subite dai medesimi.*

Da un'analisi delle previsioni contenute nel progetto risulta la correttezza dei riferimenti normativi in esso contenuti.

3) Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni a disposizioni vigenti.

Il decreto in esame introduce modifiche e integrazioni alle disposizioni vigenti, così come sono state riportate nella Parte I punto 3 della presente relazione.

4) Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.

Il testo in esame non prevede alcuna abrogazione.

5) Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetti retroattivi o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

Non risultano disposizioni dell'atto normativo aventi effetti retroattivi, né alcuna reviviscenza di norme precedentemente abrogate o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

6) Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.

Non risultano disposizioni dell'atto normativo aventi effetti retroattivi, né alcuna reviviscenza di norme precedentemente abrogate o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

7) Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruenza dei termini previsti per la loro adozione.

Non è previsto alcun successivo atto attuativo.

8) Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione economico-finanziaria della sostenibilità dei relativi costi.

Allo stato, non appare necessario acquisire o commissionare elaborazioni statistiche in relazione alla materia oggetto di regolazione.