

dossier

13 aprile 2022

Schema di D.Lgs. recante
attuazione della direttiva (UE)
2019/1152 relativa a condizioni
di lavoro trasparenti e
prevedibili nell'Unione europea

A.G. 377



Senato
della Repubblica



Camera
dei deputati

X
V
I
I
I
L
E
G
I
S
L
A
T
U
R
A



SERVIZIO STUDI

Ufficio ricerche sulle questioni del lavoro e della salute

TEL. 06 6706-2451 - studi1@senato.it -  [@SR_Studi](https://twitter.com/SR_Studi)

Dossier n. 535



Dipartimento lavoro

Tel. 066760-4884 st_lavoro@camera.it -  [@CD_lavoro](https://twitter.com/CD_lavoro)

Atti del Governo n. 377

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

LA0285

INDICE

SCHEDE DI LETTURA

Oggetto dello Schema di decreto legislativo e contenuto della disciplina di delega.....	3
Contenuto dello Schema di Decreto legislativo	4

Schede di lettura

OGGETTO DELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO E CONTENUTO DELLA DISCIPLINA DI DELEGA

Lo schema di decreto legislativo in esame è stato predisposto in attuazione della disciplina di delega di cui all'articolo 1 e all'allegato A, numero 25), della [L. 22 aprile 2021, n. 53](#) (legge di delegazione europea 2019-2020).

Esso è volto al recepimento della [Direttiva \(UE\) 2019/1152](#)¹, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea che introduce disposizioni sui diritti minimi e sulle informazioni da fornire ai lavoratori in merito alle rispettive condizioni di lavoro, con l'obiettivo di rispondere alle nuove sfide del mercato del lavoro legate agli sviluppi demografici, alla digitalizzazione e a nuove forme di lavoro.

Il termine per il recepimento della direttiva è fissato al 1 agosto 2022².

Nello specifico, la direttiva si propone di migliorare:

- 1) l'accesso dei lavoratori alle informazioni concernenti le loro condizioni di lavoro;
- 2) la condizioni di lavoro di tutti i lavoratori, con particolare riferimento alle tipologie di lavoro non standard, salvaguardando, 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, evitando di imporre oneri eccessivi alle imprese di qualsiasi dimensione.

Il recepimento della direttiva è stato concepito sostanzialmente in termini di novella al [decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152](#) – che contiene le disposizioni vigenti in materia nel nostro ordinamento, prevedendo, altresì, un ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina relativa agli obblighi informativi dei datori di lavoro, che viene estesa alle tipologie contrattuali non standard (quali, a titolo esemplificativo, i contratti di prestazione occasionale e i contratti di collaborazione coordinata e continuativa).

¹ La direttiva (UE) 2019/1152 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

² Ai sensi dell'art. 21 della direttiva stessa.

CONTENUTO DELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO

In generale, il presente schema di decreto, novellando il citato decreto legislativo n. 152 del 1997, non si limita a recepire i contenuti della direttiva sugli obblighi di informazione al lavoratore, ma fissa, altresì, le “prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro”.

Lo schema di decreto estende, infatti, in modo generalizzato, nuovi obblighi connessi all’avvio di rapporti di lavoro subordinato e autonomo, che si applicano, se richiesti dal lavoratore, anche ai rapporti in essere.

Risultano dunque nuovi obblighi di informazione per i datori di lavoro e anche per i committenti che avviano rapporti di lavoro etero-organizzati, collaborazioni coordinate e continuative e prestazioni di lavoro occasionale. Questi obblighi sono estesi anche ai rapporti di lavoro domestico, ai marittimi e alla pesca, salvo alcune eccezioni (v. infra art. 10).

Lo schema di decreto esclude dall’obbligo informativo i committenti che instaurano rapporti di lavoro con professionisti cui agli articoli 2222³ e 2229⁴ del codice civile, i rapporti di breve durata di agenzia e rappresentanza commerciale, i rapporti familiari, le rappresentanze diplomatiche e i magistrati ordinari.

Riguardo al contenuto dei nuovi obblighi in capo ai datori, nel contratto devono essere indicati eventuali co-datori di lavoro che gestiscono il rapporto di lavoro (anche in forza di un contratto di rete), nonché la durata dei congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore. Sebbene la direttiva comunitaria consenta il rinvio alla normativa vigente, lo schema di decreto richiede che l’informazione sia indicata in modo puntuale, gravando di fatto sul datore di lavoro la ricognizione degli strumenti adattabili al singolo lavoratore.

Se l’organizzazione dell’orario di lavoro è in tutto o in parte prevedibile, debbono essere indicate le condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno. Il datore di lavoro informa il lavoratore sulla variabilità della programmazione del lavoro e su altri dettagli relativi all’organizzazione del lavoro cui deve rifarsi il lavoratore (vedi infra per una disamina più specifica).

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

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

³ Relativo al contratto d’opera, che si realizza quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

⁴ Concernente l’esercizio delle professioni intellettuali e le relative prestazioni.

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

In particolare, è previsto che le disposizioni si applichino:

- al lavoro subordinato, compreso quello agricolo, a tempo indeterminato, determinato e anche a tempo parziale;
- ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard, quali [contratto di lavoro somministrato](#), [contratto di lavoro intermittente](#), rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata ex art.2, comma 1, del [decreto legislativo n. 81 del 2015](#), [contratto di collaborazione coordinata e continuativa](#), [contratto di prestazione occasionale](#);
- ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, salva la disciplina speciale vigente in materia;
- ai lavoratori domestici, fatta eccezione per le disposizioni di cui agli articoli 10 e 11 dello schema di decreto in oggetto.

Risulta esplicitamente esclusa l'applicazione:

- ai [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 n. 36 del 2021](#), purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- ai rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive (dunque la Relazione Illustrativa ne trae la diretta conseguenza di ritenere che lo schema di decreto trovi applicazione, invece, nei confronti dei cd. contratti a zero ore, cioè quei tipi di contratto di lavoro tra un datore di lavoro e un dipendente, in base ai quali il datore di lavoro non è obbligato a fornire un numero minimo o specifico di ore di lavoro al dipendente, ma offre un lavoro quando ne ha necessità e il dipendente può firmare un accordo per essere disponibile al lavoro come e quando richiesto, in modo che non sia specificato un numero particolare di ore o orari di lavoro);
- 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, in materia di prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro.

L'**articolo 2** dello schema di decreto legislativo riguarda le definizioni di "programmazione del lavoro", "ore e giorni di riferimento" e di "organizzazione del lavoro" contenute nel provvedimento.

L'**articolo 3** dello schema di decreto legislativo 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. Esse devono essere effettuate in modo trasparente, chiaro, completo, gratuito, nonché in formato cartaceo oppure elettronico, conservate e rese accessibili in qualsiasi momento ai lavoratori medesimi.

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** dello schema di decreto legislativo sostituisce integralmente gli artt. Da 1 a 4 del decreto legislativo n. 152 del 26 maggio 1997, nel quale 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. Al fine di rendere coerente il testo della normativa interna con le disposizioni dell'Unione europea di cui alla citata direttiva n. 2019/1152:

- è ampliato l'elenco delle informazioni che attualmente il datore di lavoro già fornisce al lavoratore;
- si disciplina la tempistica e i mezzi con cui le informazioni devono essere comunicate al lavoratore;
- si 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.

In particolare, l'**articolo 4, comma 1, lettera a)** dello schema di decreto legislativo riprende le indicazioni dell'articolo 4 della direttiva (UE) 2019/1152 e riformula l'articolo 1 del decreto legislativo n. 152/1997, 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 al cpv. art. 1, comma 1, lett. 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 co-datorialità, 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, dal comma 1, lett. a), cpv. art. 1, comma 1, in stretta aderenza alle nuove previsioni della direttiva n. 2019/1152, con le ulteriori informazioni relative, tra le altre, a:

- luogo di lavoro;
- sede o domicilio del datore;
inquadramento, livello e qualifica del lavoratore;
- data inizio rapporto di lavoro;
- tipologia del rapporto di lavoro;
- diritto di ricevere l'informazione erogata dal datore di lavoro;
- diritto di conoscere anche gli altri congedi retribuiti oltre le ferie;
- 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;
- 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;
- indicazione degli istituti previdenziali e assicurativi che ricevono i contributi versati.

Il secondo comma del nuovo testo dell'articolo 1 del decreto legislativo n. 152/1997, recepisce l'articolo 5 della direttiva 1152/2019 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 7 giorni** dall'instaurazione del rapporto di lavoro. 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 30 giorni** dall'inizio dell'attività lavorativa (comma 3 del nuovo testo dell'art. 1). È previsto, altresì, al comma 4 del nuovo testo dell'articolo che, qualora il rapporto di lavoro si estingua prima della scadenza di un termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore

deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta concernente 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 (rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato), sia che presenti le caratteristiche previste dall'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro) – nonché alle prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del [decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50](#). Il comma 6, nel testo novellato, 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. La norma, al comma 7 del nuovo testo, 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. Si dispone infine 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)** dello schema di decreto legislativo 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 alla 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** 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.

L'**articolo 4, comma 1, lettera c)** dello schema di decreto legislativo novella l'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, comma 1, del decreto legislativo n. 152/1997, nonché ulteriori informazioni supplementari precisate al secondo comma dell'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 4 settimane. L'articolo non si applica al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, né ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca.

L'**articolo 4, comma 1, lettera d)** dello schema di decreto legislativo 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 dagli articoli 1, 1-bis e 2 del decreto di recepimento, salvo che le informazioni fornite siano rinvenibili in leggi, regolamenti o contratti collettivi, e questi vengono modificati (nel qual caso non sussiste alcun obbligo di notifica al lavoratore).

La disposizione in esame abbrevia i tempi per adempiere a tale obbligo di informazione: infatti, l'adempimento, attualmente da assolvere entro un mese dall'adozione della modifica, viene anticipato al giorno antecedente al prodursi degli effetti della modifica.

L'**articolo 4, comma 1, lettera e)** dello schema di decreto legislativo 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 (sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato). La violazione da parte delle pubbliche amministrazioni sono valutate ai fini della **responsabilità dirigenziale** e della misurazione delle performance.

L'**articolo 5** dello schema di decreto legislativo raccoglie gli interventi di modifica effettuati sulle disposizioni di legge diverse dal decreto legislativo n. 152/1997, in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo.

In particolare, si novellano:

- **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 con conseguente sanzione pecuniaria in caso di violazione dell'obbligo (sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) (**comma 1**);
- **l'articolo 15, l'articolo 33, comma 3 e l'articolo 47-ter del decreto legislativo n. 81 del 2015**, rispettivamente in materia di lavoro intermittente, di somministrazione di lavoro, di lavoro tramite piattaforme digitali (**comma 2**);
- **l'articolo 19, comma 2 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276**, prevedendo che, in caso di violazione del novellato articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo n. 152/1997, si applichi la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, mentre per la violazione del comma 1-bis (introdotto dalla lett. b), del comma 1 dell'art. 4 del presente decreto), si applica per ciascun mese di riferimento la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro, con aumento delle sanzioni in proporzione alle violazioni per numero di lavoratori (**comma 4**);
- **l'articolo 4-bis, comma 2, 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 nel nuovo testo dell'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'art. 3 del decreto legislativo n. 165/2001.

L'**articolo 6** dello schema di decreto legislativo definisce le modalità di applicazione del Capo II per il personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del [decreto legislativo n. 165/2001](#) (magistrati ordinari, amministrativi e contabili, avvocati e procuratori dello Stato, personale militare e delle Forze di polizia di Stato, personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia e professori e ricercatori

universitari), 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, e 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 1152/2019, 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 6 mesi** (limite peraltro già stabilito dall’articolo 2096 del codice civile) 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.

Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l’articolo 17 del [DPR n. 487/1994](#), in forza del quale la durata del periodo di prova è differenziata in ragione della complessità delle prestazioni professionali richieste.

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, anche autonomo, di svolgere un **impiego parallelo** al di fuori dell’orario di lavoro stabilito, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole, salvo che nel caso di pregiudizio per la salute e la sicurezza, mancato rispetto dei riposi, necessità di garantire l’integrità del servizio pubblico, conflitto d’interessi con la attività principale.

Le disposizioni dell’articolo 8 non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

L’**articolo 9** recepisce il corrispondente articolo 10 della direttiva 2019/1152 e sancisce il principio della **prevedibilità minima** 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 e in cui il programma di lavoro è determinato principalmente dal datore di lavoro.

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 152/1997, come novellato;
- un ragionevole periodo di preavviso, entro il quale il lavoratore deve essere informato dal datore di lavoro in merito all'incarico di lavoro.

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.

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

Anche in questo caso, la disposizione, 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 **6 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 **6 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, qualora i datori di lavoro siano tenuti a erogare ai lavoratori la formazione necessaria per lo svolgimento dei loro compiti, venga garantita gratuitamente, venga considerata come orario di lavoro e, ove possibile, venga svolta durante lo stesso.

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. 152/1997 come novellato dallo schema di decreto in esame.

L'**articolo 12**, prevede che, per i lavoratori che lamentino la violazione dei diritti previsti dal presente schema di decreto e dal decreto legislativo n. 152/1997 - come novellato dallo schema di decreto in esame – la possibilità di ricorrere ad alcuni **meccanismi rapidi di risoluzione delle controversie**. In particolare, è prevista la facoltà di:

- a) esperire il tentativo di conciliazione presso gli uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del lavoro;
- b) ricorrere ai collegi di conciliazione ed arbitrato;
- c) rivolgersi alle camere arbitrali istituite presso gli organi di certificazione previste dall'art 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

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 schema di decreto e dal decreto legislativo n. 152 del 1997.

La disposizione assegna all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, effettuati i necessari accertamenti, il compito di applicare la sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del [decreto legislativo n. 198 del 2006](#) (ammenda da 250 euro a 1500 euro). La predetta denuncia può anche essere presentata dall'**organizzazione sindacale** delegata dal lavoratore.

L'**articolo 14** introduce un principio di protezione dei lavoratori che esercitano i diritti in esso stabiliti, prevedendo un divieto di licenziamento conseguente all'esercizio dei diritti previsti dallo schema di decreto stesso e dal decreto legislativo n. 152 del 1997, con onere della prova a carico del datore di lavoro o committente.

Fatta salva la disciplina generale sulla forma del licenziamento – prevista dall'articolo 2 della [legge n. 604 del 1996](#) – il medesimo articolo 14 precisa che 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. Il datore di lavoro o il committente devono fornire, **per iscritto**, tali motivi **entro 7 giorni** dall'istanza.

L'**articolo 15** dispone, per il personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del decreto legislativo n. 165 del 2001⁵, l'applicazione delle disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

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

⁵ Magistrati ordinari, amministrativi e contabili, avvocati e procuratori dello Stato, personale militare e delle Forze di polizia di Stato, personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia,

conformità al disposto di cui all'art. 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 schema di 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 n. 152 del 1997, come modificato dall'articolo 4 del presente schema di decreto. Si commina la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003 in caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente (sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato). L'assenza della richiesta scritta del lavoratore non preclude al lavoratore medesimo i diritti minimi di cui al Capo III dello schema di decreto di recepimento.

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.