

Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 29.07.2022, n. 176 il D. Lgs. 27.06.2022, n. 104, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20.06.2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea".

L'ambito di applicazione della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro si estende a:

- contratto di lavoro subordinato, anche agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- contratto di lavoro somministrato;
- rapporto di collaborazione ex art. 2, c. 1 D. Lgs. 81/2015;
- contratto di lavoro intermittente;
- rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- contratto di prestazione occasionale;
- rapporti di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni e rapporti degli Enti pubblici economici;
- lavoratori marittimi e lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- lavoratori domestici.

Pertanto restano esclusi dall'applicazione del decreto soltanto i rapporti di lavoro autonomo (purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa), i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in 4 settimane consecutive, i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, i rapporti di collaborazione dei familiari, i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero limitatamente alle disposizioni sul lavoro all'estero, i rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico (magistrati, forze di polizia etc.), quest'ultimi limitatamente alle prescrizioni minime sulle condizioni di lavoro.

Il decreto stabilisce quali debbano essere le informazioni minime formalizzate nel contratto di lavoro e comunicate al lavoratore mediante consegna di copia del contratto o della comunicazione di instaurazione del rapporto. Prevede, altresì, quali debbano essere le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro in materia di: periodo di prova, cumulo di impieghi, prevedibilità minima del lavoro, possibilità per il lavoratore con un'anzianità di almeno 6 mesi di chiedere gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili e la garanzia che la formazione obbligatoria sia gratuita e considerata orario di lavoro.

Infine, sono stabilite misure di tutela in caso di violazione degli obblighi sanciti dal decreto. In particolare, è prevista la facoltà per il lavoratore (oltre al ricorso all'autorità giudiziaria e amministrativa e le procedure previste dalla contrattazione collettiva applicabile) di promuovere le procedure di conciliazione previste dagli artt. 410 - 412-quater Cod. Proc. Civ. o dalle camere arbitrali di cui all'art. 31, c. 12 L. 183/2010. Infine, è disciplinata la protezione del lavoratore da trattamento e conseguenze sfavorevoli e contro il licenziamento o il recesso del committente per aver invocato l'applicazione del decreto.

Le nuove disposizioni sono in vigore dal 13.08.2022 e, dunque, sono applicabili ai rapporti di lavoro instaurati a partire dalla stessa data nonché, per espressa previsione normativa, anche ai rapporti già instaurati al 1.08.2022. Per questi ultimi, tuttavia, i nuovi obblighi informativi devono essere assolti, ovvero i dati aggiornati o integrati, solo su richiesta scritta del lavoratore ed entro 60 giorni. Rimane comunque fermo, anche in assenza della richiesta del lavoratore, il riconoscimento dei nuovi diritti e tutele.

TRASPARENZA DEI CONTRATTI DI LAVORO

D. Lgs. 27.06.2022, n. 104

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 176/2022 il D. Lgs. 104/2022, di recepimento della direttiva (UE) 2019/1152 relativa alla garanzia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili per i lavoratori. Il provvedimento modifica il D. Lgs. 152/1997, estendendo la disciplina sul diritto d'informazione nei rapporti di lavoro, e introduce nuove tutele a favore dei lavoratori. Le nuove disposizioni sono in vigore dal 13.08.2022 e, dunque, sono applicabili ai rapporti di lavoro instaurati a partire dalla stessa data nonché, per espressa previsione normativa, anche ai rapporti già instaurati al 1.08.2022. Per questi ultimi, tuttavia, i nuovi obblighi informativi devono essere assolti, ovvero i dati aggiornati o integrati, solo su richiesta scritta del lavoratore ed entro 60 giorni. Rimane comunque fermo, anche in assenza della richiesta del lavoratore, il riconoscimento dei nuovi diritti e tutele.

SCHEMA DI SINTESI

AMBITO DI APPLICAZIONE	⇒ Oggetto ⇒	Diritto del lavoratore all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela.
	⇒ Soggetti obbligati ⇒	Datore di lavoro pubblico e privato.
	⇒ Modalità ⇒	<ul style="list-style-type: none"> • Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste in formato cartaceo oppure elettronico. • Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.
INCLUSIONI	⇒ Contratti di lavoro ⇒	<ul style="list-style-type: none"> a) Contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale; b) contratto di lavoro somministrato; c) contratto di lavoro intermittente; d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente (art. 2, c. 1 D. Lgs. 81/2015); e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa relativi a 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 (art. 409, n. 3 c.p.c.); f) contratto di prestazione occasionale mediante Presto (art. 54-bis D.L. 50/2017).
	⇒ Rapporti di lavoro ⇒	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporti di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni (art. 1, c. 2 D. Lgs. 165/2001). • Rapporti di lavoro degli Enti pubblici economici.
	⇒ Lavoratori ⇒	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori marittimi e lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia. • Lavoratori domestici.
ESCLUSIONI	⇒	<ul style="list-style-type: none"> a) Rapporti di lavoro autonomo di cui al Titolo III del Libro V c.c. e rapporti di lavoro autonomo in relazione a enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché al lavoro sportivo (D. Lgs. 36/2021), purchè non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c.; b) 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. È considerato nella media delle 3 ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa, uno stesso gruppo di imprese. L'esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro; c) rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale; d) rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il 3° grado, che siano con lui conviventi; e) rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente alle prestazioni di lavoro all'estero (art. 2 D. Lgs. 152/1997); f) rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico (art. 3 D. Lgs. 165/2001), relativamente alle prescrizioni minime sulle condizioni di lavoro di cui al Capo III D. Lgs. 104/2022.

INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Tavola

Obblighi informativi (art. 1 D. Lgs. 152/1997)

- a) Identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori (artt. 30, c. 4-ter e 31, cc. 3-bis e 3-ter D. Lgs. 276/2003);
- b) 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) sede o domicilio del datore di lavoro;
- d) inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro;
- e) data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- h) durata del periodo di prova, se previsto;
- i) diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) 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) procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) importo iniziale della retribuzione o comunque compenso e relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) programmazione dell'orario normale di lavoro e eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché 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) contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- r) enti e 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) ulteriori obblighi informativi qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI

• Termini	<ul style="list-style-type: none"> • L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente: <ul style="list-style-type: none"> .. del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto; .. della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (art. 9-bis D.L. 510/1996). • Le informazioni eventualmente non contenute nei documenti citati, sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i 7 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 1 mese dall'inizio della prestazione lavorativa.
• Estinzione del rapporto entro 1 mese	<ul style="list-style-type: none"> • 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 previste, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.
• Applicabilità	<ul style="list-style-type: none"> • Agli obblighi informativi è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c., dei rapporti di cui all'art. 2, c. 1 D. Lgs. 81/2015 nonché dei contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis D.L. 50/2017. • Ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca non si applicano le disposizioni di cui al c. 1, lett. p) e r).
• Disposizioni normative e dei Ccnl	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Per le Pubbliche Amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.
• Conservazione delle informazioni	<ul style="list-style-type: none"> • Le informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione.

ULTERIORI OBBLIGHI INFORMATIVI PER UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI

Art. 1-bis D. Lgs. 152/1997

ASSOLVIMENTO DEGLI ULTERIORI OBBLIGHI INFORMATIVI

<ul style="list-style-type: none"> • Oggetto 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 sugli impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo (art. 4 L. 300/1970).
<ul style="list-style-type: none"> • Informazioni aggiuntive 	<ul style="list-style-type: none"> a) Aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi citati; b) scopi e finalità dei sistemi; c) logica e funzionamento dei sistemi; d) categorie di dati e parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; e) misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, eventuali processi di correzione e responsabile del sistema di gestione della qualità; f) livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Le informazioni e i dati 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 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.
<ul style="list-style-type: none"> • Termini 	<ul style="list-style-type: none"> • Le ulteriori informazioni, unitamente alle informazioni previste dai nuovi obblighi informativi, sono fornite al lavoratore prima dell'inizio dell'attività lavorativa.
<ul style="list-style-type: none"> • Modifiche 	<ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle ulteriori informazioni fornite che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.
<ul style="list-style-type: none"> • Accesso ai dati 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 relativi alle ulteriori informazioni. • Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro 30 giorni.
<ul style="list-style-type: none"> • Privacy 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 informazione sul rapporto di lavoro, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio.
<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei rischi trattamento dei dati 	<ul style="list-style-type: none"> • Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679, il datore di lavoro o il committente 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'art. 36 del Regolamento.
<ul style="list-style-type: none"> • Estensione degli obblighi 	<ul style="list-style-type: none"> • Gli obblighi informativi gravano anche sul committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c. e di cui all'art. 2, c. 1 D. Lgs. 81/2015. • Gli obblighi informativi non si applicano alle informazioni relative ai segreti commerciali (art. 98 D. Lgs. 30/2005).

INFORMAZIONI PER PRESTAZIONI DI LAVORO ALL'ESTERO

Art. 2 D. Lgs. 152/1997

• Distacco

- Il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro, 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.

• Missione

- Al lavoratore che è inviato in missione in un altro Stato membro o in un Paese terzo per un periodo superiore a 4 settimane consecutive, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro, nonché le ulteriori informazioni di cui alle lett. a), b), c) e d).

• Esclusioni

- Tali disposizioni non si applicano al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, nè ai lavoratori marittimi ed ai lavoratori della pesca.

MODIFICA DEGLI ELEMENTI DEL CONTRATTO DOPO L'ASSUNZIONE

Art. 3 D. Lgs. 152/1997

- Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, **entro il 1° giorno di decorrenza degli effetti della modifica**, qualsiasi variazione degli elementi informativi che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

MODALITÀ DI ASSUNZIONE

Art. 4-bis, c. 2 D. Lgs. 181/2000

• Adempimenti

- 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 nuove modalità e i tempi di cui agli artt. 1 e 1-bis D. Lgs. 152/1997, n. 152.
- Tale obbligo non sussiste per il personale in regime di diritto pubblico (art. 3 D. Lgs. 165/2001).

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

• Termini di consegna delle informazioni

Art. 33,
c. 3 D. Lgs.
81/2015

- Le informazioni relative al contratto di lavoro di cui all'art. 33, c. 1 D. Lgs. 81/2015, la data di inizio e la durata prevedibile della missione, nonché le nuove informazioni sono comunicate per iscritto al lavoratore dall'Agenzia di somministrazione secondo le nuove modalità e i termini di cui all'art. 1, c. 2 D. Lgs. 152/1997, ovvero prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

• Informazioni

Art. 33,
c. 1 D. Lgs.
81/2015

- Oltre alle nuove informazioni, devono essere comunicati i seguenti elementi del contratto:
 - a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
 - b) il numero dei lavoratori da somministrare;
 - c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
 - d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
 - e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
 - f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

• Informazioni

Art. 15, c. 1
D. Lgs.
81/2015

- Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni previste dai nuovi obblighi (art. 1, c. 1 D. Lgs. 152/1997), 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;
 - 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.

PRESTAZIONI OCCASIONALI MEDIANTE PRESTO

• Consegna della dichiarazione

- Copia della dichiarazione, contenente le informazioni sul rapporto di lavoro, è trasmessa, in formato elettronico, oppure è consegnata in forma cartacea prima dell'inizio della prestazione.

• Informazioni

- La dichiarazione deve contenere, tra l'altro:
 - a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
 - b) il luogo di svolgimento della prestazione;
 - c) l'oggetto della prestazione;
 - d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni;
 - e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo.

Art. 54-bis D.L. 50/2017

LAVORO TRAMITE PIATTAFORME DIGITALI

• Consegna della informazioni

- I contratti individuali di lavoro tramite piattaforme digitali (art. 47-bis D. Lgs. 81/2015) sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro le nuove informazioni (artt. 1 e 1-bis D. Lgs. 152/1997), in quanto compatibili, nonché le informazioni inerenti alla tutela della sicurezza del lavoro.

Art. 47-ter, c. 1 D. Lgs. 81/2015

SANZIONI

• Obblighi informativi

- Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi informativi all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti, applica la sanzione amministrativa pecuniaria **da € 250 a € 1.500** per ogni lavoratore interessato (art. 19, c. 2 D. Lgs. 276/2003 a sua volta sostituito).
- Per le Pubbliche Amministrazioni, le violazioni degli obblighi informativi sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale, nonché della misurazione della performance.

Art. 4 D. Lgs. 152/1997
Art. 19, c. 2 D. Lgs. 276/2003

SANZIONI (segue)

Art. 4 D. Lgs. 152/1997
Art. 19, c. 2 D. Lgs. 276/2003

• Ulteriori obblighi informativi

- In caso di violazione degli ulteriori obblighi informativi e delle relative modifiche si applica, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria **da € 100 a € 750**, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli artt. 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 D. Lgs. 196/2003.
- Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori, la sanzione amministrativa è da € 400 a € 1.500.
- Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da € 1.000 a € 5.000 e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

• Obblighi informativi a rappresentanze sindacali

- In caso di violazione degli obblighi informativi alle rappresentanze sindacali, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria **da € 400 a € 1.500**.

PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

PERIODO DI PROVA

• Durata massima

- Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a 6 mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.
- Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.
- In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

• Prolungamento

- In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

• Pubbliche amministrazioni

- Per le Pubbliche Amministrazioni continua ad applicarsi l'art. 17 D.P.R. 487/1994.

CUMULO DI IMPIEGHI

• Nessun divieto

- Fatto salvo l'obbligo di fedeltà previsto dall'art. 2105 c.c., il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, nè per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

• Condizioni per limitazioni

- Il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista una delle seguenti condizioni:
 - a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
 - b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
 - c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c..

• Applicazione

- Le disposizioni si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c. e di cui all'art. 2, c. 1 D. Lgs. 81/2015.
- Resta ferma la disciplina di cui all'art. 53 D. Lgs. 165/2001 per la P.A.
- Le disposizioni non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

PREVEDIBILITÀ MINIMA DEL LAVORO

• Condizioni

- Qualora, con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni:
 - a) il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati (art. 1, c. 1, lett. p), n. 2) D. Lgs. 152/1997);
 - b) il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con ragionevole periodo di preavviso (art. 1, c. 1, lett. p), n. 3) D. Lgs. 152/1997).

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

**PREVEDIBILITÀ
MINIMA
DEL LAVORO
(segue)**

**TRANSIZIONE
A FORME
DI LAVORO
PIÙ PREVEDIBILI,
SICURE E STABILI**

**FORMAZIONE
OBBLIGATORIA**

- **Informativa**

 - Il datore di lavoro che abbia stabilito, conformemente ai criteri individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero delle ore minime retribuite garantite deve informare il lavoratore:
 - a) del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
 - b) delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

- **Revoca senza preavviso**

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

- **Applicazione**

 - Le disposizioni non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.
 - Le disposizioni si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c. e di cui all'art. 2, c. 1 D. Lgs. 81/2015.

- **Richiesta**

 - Ferme restando le disposizioni più favorevoli già previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.
 - La facoltà può essere esercitata a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro o al committente.

Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla precedente.

- **Risposta**

 - Entro 1 mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata.
 - In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

- **Esclusioni**

 - Le previsioni non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca ed ai lavoratori domestici.

- **Orario di lavoro**

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

- **Formazione professionale**

 - L'obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.

- **Informazioni sui rischi**

 - Restano ferme le informazioni ai lavoratori su (artt. 36 e 37 D. Lgs. 81/2008):
 - a) rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
 - b) procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - c) nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 45 e 46 D. Lgs. 81/2008;
 - d) nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.

MISURE DI TUTELA

MECCANISMI DI RISOLUZIONE RAPIDA E DIRITTO DI RICORSO

- Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa e salvo specifiche procedure previste dai contratti collettivi di lavoro, in caso di violazioni dei diritti previsti dal D. Lgs. 104/2022 e dal D. Lgs. 152/1997, i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro è cessato, possono promuovere il tentativo di conciliazione (artt. 410 e 411 c.p.c.), ovvero ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato (artt. 412 e 412-quater c.p.c.).
- È possibile, inoltre, rivolgersi alle camere arbitrali (art. 31, c. 12 L. 183/2010).

PROTEZIONE DA TRATTAMENTO O CONSEGUENZE FAVOREVOLI

- L'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al D. Lgs. 104/2022 e di cui al D. Lgs. 152/1997, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa da € 5.000 a € 10.000 (art. 41, c. 2 D. Lgs. 198/2006).
- In tali ipotesi, i lavoratori possono rivolgersi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro che applica la sanzione.
- La denuncia può essere presentata dall'interessato o dall'organizzazione sindacale delegata dal medesimo.

PROTEZIONE CONTRO IL LICENZIAMENTO O IL RECESSO DEL COMMITTENTE

- **Divieto**
 - Sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal D. Lgs. 104/2022 e dal D. Lgs. 152/1997.
- **Motivazioni**
 - Fatta salva la disciplina di cui all'art. 2 L. 604/1966, i lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti dal datore di lavoro o dal committente possono fare espressa richiesta al medesimo dei motivi delle misure adottate.
 - Il datore di lavoro o il committente fornisce, per iscritto, tali motivi entro 7 giorni dall'istanza.
- **Ricorso e onere della prova**
 - Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 L. 604/1966, qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione del divieto, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi adottati a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili a quelli vietati.

PERSONALE IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO

- **Regime di tutela**
 - Per i rapporti di lavoro di cui all'art. 3 D. Lgs. 165/2001 trovano applicazione le disposizioni di tutela dei rispettivi ordinamenti di settore.

ENTRATA IN VIGORE

- Le nuove disposizioni si applicano a tutti i rapporti di lavoro **già instaurati alla data del 1.08.2022**.
- Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1.08.2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare **entro 60 giorni** le informazioni previste dalla nuova disciplina.
- L'assenza della richiesta del lavoratore **non preclude** allo stesso **i diritti minimi relativi alle condizioni di lavoro** (capo III D. Lgs. 104/2022).