

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 60bis-2022

Oggetto: Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022), maggior obbligo di informazione nei contratti di lavoro

In vigore dal 13 agosto 2022 il D.Lgs. 104/2022, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.

Il decreto si compone di **4 capi**, dei quali il **primo** ne definisce le **finalità e l'ambito di applicazione**, il **secondo** è dedicato alle **informazioni sul rapporto di lavoro** (che si applicano al personale in regime di diritto pubblico compatibilmente con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore), il **terzo** alle **prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro** e il **quarto** alle **misure di tutela**.

Il provvedimento disciplina il diritto dei lavoratori all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela, **imponendo a datori di lavoro e committenti obblighi di informazione nei loro confronti, mediante comunicazione individuale chiara e trasparente, in formato cartaceo oppure elettronico**, delle informazioni previste dal decreto che devono anche essere conservate e rese accessibili ai lavoratori. Il datore di lavoro deve anche **conservare la prova della trasmissione o della ricezione di tali informazioni per i 5 anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro**.

Le disposizioni del decreto si applicano anche a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022 e il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto a tale data, deve fornire, aggiornare o integrare entro 60 giorni le informazioni sul rapporto di lavoro, incluse quelle previste nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, sul lavoro all'estero, nonché le relative variazioni che non derivino direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

L'assenza della richiesta del lavoratore non gli preclude i diritti alle prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro di cui al Capo VIII del decreto.

Norme modificate dal decreto	
D.Lgs. 152/1997	Riguardante l'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, nel quale sono stati sostituiti gli articoli 1, 2, 3 e 4 ed è stato introdotto l'articolo 1-bis, come di seguito illustrato.
D.L. 50/2017	È stato modificato l'articolo 54-bis (disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale) con riferimento ai PrestO.

D.Lgs. 81/2015	Al codice dei contratti sono state apportate modifiche in relazione a: <ul style="list-style-type: none"> • articolo 15, lavoro intermittente; • articolo 33, somministrazione di lavoro; • articolo 47-ter, informazioni per lavoro tramite piattaforme digitali.
D.L. 510/1996	In tema di disposizioni in materia di collocamento, è stato modificato l'articolo 9-bis, comma 2, "Comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro per agenzie di somministrazione", ma solo in termini di definizione delle tipologie di agenzie.
D.Lgs. 276/2003	Nel Decreto Biagi è stato sostituito l'articolo 19, comma 2, prevedendo nuove sanzioni amministrative come di seguito descritto.
D.Lgs. 181/2000	Nel decreto contenente disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro è stato sostituito il comma 2 dell'articolo 4-bis (modalità di assunzione e adempimenti successivi), modificando gli obblighi dei datori di lavoro in merito alle informazioni da fornire ai lavoratori all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

Definizioni	
Programmazione del lavoro	La programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro.
Ore e giorni di riferimento	Le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto il lavoro su richiesta del datore di lavoro.
Organizzazione del lavoro	La forma di organizzazione dell'orario di lavoro e la sua ripartizione conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro.

Ambito di applicazione

Il decreto si applica ai seguenti lavoratori, rapporti e contratti di lavoro.

Inclusi
Contratto di lavoro subordinato, anche agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale.
Contratto di lavoro somministrato.
Contratto di lavoro intermittente.
Rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015.
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, c.p.c..
Contratto di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017 (PrestO).
Rapporti di lavoro dei dipendenti delle P.A. e degli enti pubblici economici.
Lavoratori marittimi e della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia.
Lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni su: <ul style="list-style-type: none"> • transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili;

• formazione obbligatoria.
Esclusi
Lavoro autonomo, di cui al Titolo III, Libro V, cod. civ. (lavoro autonomo), e di cui al D.Lgs. 36/2021 (lavoro sportivo), purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.
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), fatti salvi quelli nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro.
Rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale.
Rapporti di collaborazione prestati dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano conviventi col datore di lavoro.
Personale dipendente di P.A. in servizio all'estero, limitatamente alle disposizioni sulle prestazioni di lavoro all'estero.
Rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico, relativamente alle disposizioni sulle prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

Informazioni sul rapporto di lavoro

Il nuovo testo dell'articolo 1, D.Lgs. 152/1997, prevede che il datore di lavoro pubblico e privato debba comunicare al lavoratore numerose informazioni mediante la consegna, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
- della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis, D.L. 510/1996 (UniLav).

Le informazioni dovute, ma non contenute in tali documenti, sono in ogni caso da fornire per iscritto al lavoratore entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa, fatte salve quelle di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) della seguente tabella, che possono essere fornite entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa. In caso di estinzione del rapporto di lavoro entro un mese dalla sua instaurazione, al lavoratore dev'essere consegnata una dichiarazione scritta contenente le informazioni dovute, se non già fatto.

Ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca non si applicano le disposizioni delle lettere p) e r).

Agli obblighi informativi è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, c.p.c., dei rapporti di cui all'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015, nonché dei contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017.

Informazioni sul rapporto di lavoro da comunicare	
a)	Identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter (distacco, codatorialità tra retisti) e 31, commi 3-bis e 3-ter (gruppi d'impresa, codatorialità agricoli, anche in rete), D.Lgs. 276/2003.
b)	Luogo di lavoro o, in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, indicare 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 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, 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 il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento.
o)	Programmazione dell'orario normale di lavoro ed 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, informazioni circa: <ul style="list-style-type: none">• la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;• le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;• il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico. Queste disposizioni non si applicano ai lavoratori marittimi e della pesca.
q)	Contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con 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. Queste disposizioni non si applicano ai lavoratori marittimi e della pesca.
s)	Elementi previsti come ulteriori obblighi informativi qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati
L'inserimento del nuovo articolo 1-bis nel D.Lgs. 152/1997 determina l'obbligo di informare il lavoratore, in aggiunta a quanto già elencato e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico, dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori, fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, L. 300/1970, in tema di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo dell'attività dei lavoratori. Le medesime informazioni e dati devono essere comunicati anche a:

- Rsa o Rsu o, in loro assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- al Ministero del lavoro e all'INL se lo richiedono e che hanno diritto ad averne accesso.

Tali ulteriori obblighi informativi:

- gravano anche sul committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui agli articoli 409, n. 3, c.p.c., e 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015;
- non si applicano alle informazioni di cui all'articolo 98, D.Lgs. 30/2005 (segreti commerciali tutelati dal Codice della proprietà industriale).

Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni.

Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a:

- trasmettere i dati eventualmente richiesti e a rispondere per iscritto entro 30 giorni dalla richiesta dei lavoratori;
- integrare l'informativa privacy con le istruzioni per i lavoratori in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del Registro dei trattamenti riguardanti le attività di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, incluse quelle di sorveglianza e monitoraggio;
- effettuare un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove ne sussistano i presupposti, per verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679;
- informare per iscritto i lavoratori, almeno 24 ore prima, di ogni modifica incidente sulle informazioni già fornite che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.

Informazioni aggiuntive da comunicare per l'utilizzo sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati	
a)	Aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi.
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.
----	--

Prestazioni di lavoro all'estero

Il nuovo testo dell'articolo 2, D.Lgs. 152/1997, prevede specifici obblighi informativi in capo al datore di lavoro in caso di:

- distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi;
- loro invio in missione per un periodo superiore a 4 settimane consecutive in uno Stato membro o in uno Stato terzo, oltre all'obbligo di fornire notizia, per iscritto e prima della partenza, di qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro già comunicati.

Ciò non vale per il personale dipendente di P.A. in servizio all'estero, né per i lavoratori marittimi e della pesca.

Informazioni aggiuntive da fornire ai lavoratori inviati all'estero	
Distacco	Missione
Paese o Paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e durata prevista.	
Valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione.	
Eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti.	
Ove sia previsto il rimpatrio, condizioni che lo disciplinano.	
Retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante.	Non previsto
Eventuali indennità specifiche per il distacco e modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio.	Non previsto
Indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.	Non previsto

Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione

In base al testo sostituito dell'articolo 3, D.Lgs. 152/1997, il datore di lavoro e il committente pubblico e privato devono comunicare per iscritto ai lavoratori, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1 (informazioni sul rapporto di lavoro), 1-bis (ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati) e 2 (informazioni per prestazioni di lavoro all'estero), che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

Sanzioni

Il testo sostituito dell'articolo 4, D.Lgs. 152/1997, prevede che, qualora il lavoratore denunci all'INL il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi informativi sopra illustrati (informazioni sul rapporto di lavoro, ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, informazioni per prestazioni di lavoro all'estero e informazioni sulla modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione) e di quanto previsto all'articolo 5, comma 2, D.Lgs. 152/1997 (possibilità per i lavoratori con rapporti di lavoro già in corso di richiedere per iscritto le informazioni e conseguente obbligo per il datore di lavoro di fornirle per iscritto), compiuti i necessari accertamenti, sia

applicabile la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003, a sua volta sostituito dal Decreto Trasparenza e che ora prevede quanto segue.

Obbligo violato	Sanzione amministrativa pecuniaria
Articolo 1, commi 1-4, D.Lgs. 152/1997	Da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.
Articolo 1-bis, commi 2, 3, 2° periodo, e 5, D.Lgs. 152/1997	Per ciascun mese di riferimento, da 100 a 750 euro, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.
Articolo 1-bis, comma 6, 2° periodo, D.Lgs. 152/1997	Per ciascun mese in cui si verifica la violazione, da 400 a 1.500 euro.

Per le P.A. le violazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, 3 e 5, D.Lgs. 152/1997, sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale, nonché della misurazione della performance.

Ulteriori modifiche a disposizioni legislative

Articolo 54-bis, D.L. 50/2017 - contratto di prestazione occasionale	Gli utilizzatori dei PrestO devono trasmettere in formato elettronico o consegnare in forma cartacea prima dell'inizio della prestazione copia della dichiarazione contenente le informazioni previste (dati anagrafici e identificativi del prestatore, luogo di svolgimento della prestazione, oggetto della prestazione, data e 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, data di inizio e monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni, 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, fermo restando che per il settore agricolo le 4 ore continuative di prestazione sono riferite al citato arco temporale), mentre prima era previsto che il prestatore ricevesse notifica della dichiarazione attraverso sms o posta elettronica dall'Inps. In caso di violazione di tale obbligo informativo si applica la sanzione prevista dall'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003.
Articolo 15, D.Lgs. 81/2015 - forma e comunicazioni	È stato sostituito il comma 1, che ora prevede che il contratto di lavoro intermittente sia stipulato in forma scritta ai fini della prova e che, oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, D.Lgs. 152/1997, debba contenere anche i seguenti elementi:

del contratto di lavoro intermittente	<ul style="list-style-type: none">• la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;• il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;• 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;• 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;• i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;• le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;• le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.
Articolo 33, D.Lgs. 81/2015 - forma del contratto di somministrazione	È stato sostituito il comma 3, che ora prevede che le informazioni di cui al comma 1 (estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore, numero dei lavoratori da somministrare; indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e misure di prevenzione adottate, data di inizio e durata prevista della somministrazione di lavoro, mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e inquadramento dei medesimi, luogo e orario di lavoro, trattamento economico e normativo dei lavoratori), la data di inizio e la durata prevedibile della missione, nonché le informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, D.Lgs. 152/1997, siano comunicate per iscritto al lavoratore dall'agenzia di somministrazione secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 152/1997, ovvero prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore.
Articolo 47-ter, D.Lgs. 81/2015 - forma contrattuale e informazioni per il lavoro tramite piattaforme digitali	È stato sostituito il comma 1, che ora prevede che i contratti individuali di lavoro dei lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali, siano provati per iscritto e che i lavoratori debbano ricevere entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro le informazioni di cui agli articoli 1 e 1-bis, D.Lgs. 152/1997, in quanto compatibili, nonché le informazioni inerenti alla tutela della sicurezza ai sensi dell'articolo 47-septies, comma 3, D.Lgs. 81/2015 (il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti di tali lavoratori, a propria cura e spese, al rispetto del D.Lgs. 81/2008).

Articolo 4-bis, D.Lgs. 181/2000 - modalità di assunzione e adempimenti successivi	È stato sostituito il comma 2, che ora prevede che, 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, D.Lgs. 152/1997. Tale obbligo non sussiste per il personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3, D.Lgs. 165/2001.
---	---

Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

Periodo di prova	Non può essere superiore a 6 mesi o alla minor durata prevista dai contratti collettivi.
	Nei contratti a termine è proporzionato alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.
	Non può essere apposto in caso di rinnovo di un contratto per lo svolgimento delle stesse mansioni.
	È prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza in caso di malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori.
	Per le P.A. continua ad applicarsi l'articolo 17, D.P.R. 487/1994.
Cumulo di impieghi	Fatto salvo l'obbligo di fedeltà ex articolo 2105, cod. civ. (divieto di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore e di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio), il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.
	È possibile limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista una delle seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> • pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi; • necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico; • conflitto d'interessi con l'attività principale, pur non violando il dovere di fedeltà.
	Ciò vale anche per il committente nell'ambito dei rapporti di cui agli articoli 409, n. 3, c.p.c., e 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015.
	Per la P.A. resta ferma la disciplina dell'articolo 53, D.Lgs. 165/2001 (incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi).
	Le disposizioni sul cumulo di impieghi non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.
Prevedibilità minima del lavoro	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 lavorare, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> • il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati;

	<ul style="list-style-type: none"> • il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con ragionevole periodo di preavviso. <p>In mancanza di una o entrambe le condizioni, il lavoratore ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; • delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite. <p>Qualora l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro che 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.</p> <p>Ciò non vale per i lavoratori marittimi e del settore della pesca, mentre riguarda anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui agli articoli 409, n. 3, c.p.c., e 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015.</p>
<p>Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili</p>	<p>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 per iscritto che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile; se la risposta è negativa, una nuova richiesta può essere presentata dopo almeno 6 mesi dalla precedente.</p> <p>Entro un mese dalla richiesta, il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata.</p> <p>In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale, qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.</p> <p>Le disposizioni non si applicano ai lavoratori:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, • marittimi e del settore della pesca, • domestici.
Formazione obbligatoria	<p>Quando il datore di lavoro deve, per legge o contratto individuale o collettivo, erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, gratuita, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso. Ciò non vale per la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.</p> <p>Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 (informazione ai lavoratori) e 37 (formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti), D.Lgs. 81/2008, in materia di sicurezza.</p>

Misure di tutela

Meccanismi di risoluzione rapida e diritto di ricorso	<p>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 decreto trasparenza e dal D.Lgs. 152/1997, i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro è cessato, possono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuovere il tentativo di conciliazione ex articoli 410 e 411, c.p.c.; • ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato, ex articoli 412 e 412-quater, c.p.c.; • rivolgersi alle camere arbitrali previste dall'articolo 31, comma 12, L. 183/2010.
Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli	<p>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 dei Decreti Trasparenza e 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 prevista dall'articolo 41, comma 2, D.Lgs. 198/2006 (da 5.000 a 10.000 euro) applicata dall'INL cui i lavoratori si siano rivolti per presentare denuncia sia personalmente sia tramite organizzazione sindacale delegata.</p>
Protezione contro licenziamento o recesso del committente e onere della prova	<p>Sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dai Decreti Trasparenza e 152/1997.</p> <p>Fatta salva la disciplina di cui all'articolo 2, L. 604/1966 (indicazione dei motivi del licenziamento), 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.</p>

Dr. Paolo Dalmaschio

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

	Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 5, L. 604/1966 (onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento in capo al datore di lavoro), qualora il lavoratore faccia ricorso all'Autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione del divieto di licenziamento/recesso, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili all'esercizio dei diritti previsti dai Decreti Trasparenza e 152/1997.
Tutela per il personale in regime di diritto pubblico	Per i rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, D.Lgs. 165/2001, trovano applicazione, relativamente alle misure di tutela, le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 28 agosto 2022

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio