



**AGENS**

Agenzia confederale dei Trasporti e Servizi

Roma, 2 agosto 2022  
Prot. n. 171/22/H.19.

Alle Aziende associate

L O R O S E D I

**OGGETTO: D.Lgs. n. 104 del 27 giugno 2022 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea”**

In Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022 è stato pubblicato il [decreto legislativo in oggetto](#), in vigore dal 13 agosto 2022, con il quale è stata data attuazione alla direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento e del Consiglio europeo relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

Nel rinviare al suddetto provvedimento per una disamina più approfondita delle diverse misure adottate, di seguito si illustrano i principali aspetti di nostro interesse.

### **CAPO I: Finalità ed ambito di applicazione**

#### **➤ Art. 1: Ambito di applicazione**

Le disposizioni di cui al provvedimento in esame si applicano ai datori di lavoro pubblici e privati che stipulano contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche con orario part-time, di somministrazione, di lavoro intermittente, di collaborazione coordinata e continuativa, nonché di prestazione occasionale.

Nel medesimo articolo vengono espressamente indicate le fattispecie che restano, invece, escluse dall’ambito di applicazione della disciplina *de qua*.

Sul punto ed in attesa che vengano forniti eventuali chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro, si segnala che Agens, per il tramite di Confindustria, ha in più occasioni espresso nei confronti delle competenti Autorità l’esigenza di far espressamente salve le discipline di legge speciale che risultino non in linea con le nuove previsioni di legge, benché tale aspetto dovrebbe considerarsi pacifico in ragione del rapporto tra le diverse fonti del diritto.



➤ **Art. 3: Modalità di comunicazione delle informazioni**

I datori di lavoro, oltre ad avere un obbligo informativo nei confronti dei lavoratori in ordine agli aspetti disciplinati dal decreto, saranno anche tenuti a conservare, per cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro, sia la prova dell'avvenuta informativa sia i contenuti della stessa, che dovranno essere rese accessibili a richiesta del lavoratore medesimo.

**CAPO II: Informazioni sul rapporto di lavoro**

➤ **Art. 4: Modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152**

Il decreto legislativo, all'articolo 4, interviene sul D.Lgs. n. 152/1997, sostituendone l'art. 1 avente ad oggetto "*Informazioni sul rapporto di lavoro*". In particolare, la novella amplia/muta, rispetto alla normativa del '97, il novero delle informazioni che devono essere fornite al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, mediante consegna del contratto individuale di lavoro, ovvero di copia della comunicazione di cui all'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996, convertito, con modificazioni, in legge n. 608/1996.

Il medesimo disposto consente, altresì, di differire il momento del rilascio di alcune delle informazioni sopra citate e riportate in nota<sup>1</sup> ad un momento successivo rispetto

---

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

- a) identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori di lavoro;
- b) luogo di lavoro fisso o predominante. In mancanza, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore che sarà occupato in diversi luoghi o che sarà libero di scegliere il proprio luogo di lavoro;
- c) sede o domicilio del datore di lavoro;
- d) inquadramento, livello e qualifica professionale o in alternativa, una descrizione sommaria del lavoro;
- e) data e inizio del rapporto di lavoro;
- f) tipologia del rapporto e in caso di lavoro a tempo determinato la durata prevista dallo stesso;
- g) identità delle imprese utilizzatrici in caso di lavoratori in somministrazione quando e non appena questa 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 e le modalità di determinazione e fruizione degli stessi se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione;
- m) procedura e termini del preavviso in caso di recesso sia del datore di lavoro che del lavoratore;
- n) importo iniziale della retribuzione, o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, e le modalità di pagamento;
- o) orario di lavoro normale ed eventuali condizioni relative allo straordinario e alla sua retribuzione e ai turni di lavoro qualora il contratto preveda un'organizzazione del lavoro del 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:



all'inizio dell'attività lavorativa (entro 7 giorni successivi per quelle informazioni che non risultino dal contratto di lavoro o dalla comunicazione obbligatoria, ovvero entro un mese limitatamente alle indicazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) riportate sub nota 1).

Sul punto e sempre in attesa di eventuali chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, deve rilevarsi come, tra l'altro, il nuovo disposto normativo non preveda più la possibilità di ottemperare all'obbligo di comunicazione inerente ad una parte delle informazioni ivi contemplate attraverso il semplice richiamo alla contrattazione collettiva applicata.

Il provvedimento, inoltre, aggiunge al D.Lgs. n. 152/1997 l'art. 1-bis recante "*Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*", la cui portata applicativa necessita di approfondimenti e chiarimenti da parte delle competenti Autorità, tenuto conto, per un verso, dell'assenza di previsioni in materia all'interno della direttiva (UE) 2019/1152 e, dall'altro, della sovrapposizione che si realizza tra la disciplina in parola e quella inserita nella proposta di Direttiva, attualmente all'esame del Parlamento, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, circostanza, questa, che, come correttamente rilevato da Confindustria, potrebbe far sorgere legittimi dubbi in ordine al perimetro di applicazione di dette disposizioni.

Viene, altresì, sostituito l'art. 2 del succitato D.Lgs. n. 152/1997 relativo alle prestazioni di lavoro all'estero.

In particolare, oltre ad un ampliamento delle informazioni da rendere al lavoratore prima della partenza, la nuova disposizione estende l'ambito di applicazione a qualsiasi tipo di distacco, anche inferiore a 30 giorni, prevedendo, poi, una specifica informativa in caso di distacco superiore a 4 settimane consecutive.

Il decreto sostituisce, infine, gli artt. 3 e 4 del medesimo decreto legislativo del '97, agendo sul termine entro cui comunicare al lavoratore eventuali modifiche degli

- 
- 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 la prestazione;
  - 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- q) il contratto collettivo applicato, sia nazionale che integrativo, e le parti sottoscrittrici;
- r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi e qualunque misura di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore;
- s) le indicazioni previste dall'art. 1-bis del decreto in argomento qualora le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro sia organizzata mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.



elementi inerenti al rapporto lavorativo e oggetto di informativa<sup>2</sup>, nonché sul regime sanzionatorio in caso di omesso, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi informativi in parola.

➤ **Art. 5: Ulteriori modifiche a disposizioni legislative**

Con l'articolo 5 vengono introdotte una serie di modifiche ai contratti di lavoro ordinari (in particolare con riguardo ai contratti di lavoro intermittente e alla somministrazione), anche agendo sul regime sanzionatorio, in caso di violazione degli obblighi contenuti nell'art. 1, commi da 1 a 4, e all'art. 1-bis del D.Lgs. n. 152 del 1997.

**CAPO III: Prescrizioni Minime relative alle condizioni di lavoro**

➤ **Art. 7: Durata massima del periodo di prova**

L'art. 7 del decreto legislativo in oggetto, oltre a sancire in sei mesi la durata massima del periodo di prova salva una diversa ed inferiore misura stabilita dai contratti collettivi<sup>3</sup>, interviene anche in ordine alle dinamiche inerenti ai rapporti a tempo determinato, in termini di riproporzionamento del predetto periodo<sup>4</sup>. Inoltre, appare meritevole di ulteriori chiarimenti da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la previsione secondo cui *“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”*. Ciò, *in primis* in relazione al perimetro di applicabilità della previsione in parola. Ed invero, al riguardo andrebbe compreso se, come parrebbe dalla interpretazione letterale della norma, detto divieto si applichi solo in caso di rinnovo di altro contratto a termine, ovvero se lo stesso abbia un respiro più ampio fino a comprendere, anche in linea con alcuni orientamenti giurisprudenziali in materia, il caso di successiva assunzione a tempo indeterminato. Sul punto deve, altresì, richiamarsi il contrasto giurisprudenziale registratosi in tema di reiterazione del periodo di prova, laddove si è recentemente ribadito come tale pratica non sia di per sé illegittima, risultando tale periodo finalizzato a valutare non solo le qualità

---

<sup>2</sup> La comunicazione dovrà avvenire entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica e non più entro *“un mese dall'adozione”* delle modifiche.

<sup>3</sup> Sul punto ed in considerazione del rapporto, già rilevato in incipit nella presente circolare, tra legge generale e legge speciale, si ritiene che la disciplina in materia di periodo di prova di cui all'art. 13, dell'allegato A, al R.D. n. 148/1931 debba considerarsi pienamente vigente, per come integrata dall'art. 18 dell'A.N. 2015 di rinnovo del Ccnl Autoferrotravvieri-Internavigatori.

<sup>4</sup> Al riguardo sorgono perplessità in ordine al criterio da applicare per effettuare il riproporzionamento richiesto dalla norma, atteso che lo stesso dovrebbe essere condotto tenendo conto non solo della durata del contratto, ma anche delle *“mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impegno”*. Quanto detto soprattutto con riguardo alle contrattazioni collettive che non contengono specifiche previsioni in materia, rinviando alla disciplina prevista per la generalità dei dipendenti.



professionali del lavoratore, ma anche il comportamento e la personalità dello stesso (Cass. n. 25368/2016).

La suddetta disposizione suscita, infine, perplessità interpretative con riguardo alle ipotesi in cui il successivo rapporto lavorativo, benché riferibile alla medesima qualifica e categoria legale, abbia ad oggetto mansioni ulteriori rispetto a quelle precedentemente assegnate, nel qual caso, ad una prima valutazione, sembrerebbe potersi ritenere che l'unico strumento per poter oggettivamente valutare la sostenibilità giuridica di una eventuale ripetizione della prova sia il criterio della prevalenza tra mansioni assegnate in precedenza e mansioni nuove.

➤ **Art. 8: Cumulo di impieghi**

Il decreto sancisce il divieto per il datore di lavoro di limitare o vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa fuori dall'orario di servizio, fatti salvi i casi in cui l'espletamento di tale ulteriore impiego rechi un pregiudizio alla salute e sicurezza - ivi compreso il rispetto dei periodi minimi di riposo -, all'integrità del servizio pubblico, ovvero qualora, anche indipendentemente dal rispetto del dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., si verifichi una situazione di conflitto di interessi rispetto all'attività principale<sup>5</sup>.

➤ **Art. 10: Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili**

La disposizione in oggetto introduce un meccanismo volto a favorire, al personale che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, l'accesso a forme di lavoro con "*condizioni più prevedibili, sicure e stabili*" se disponibili.

Anche tale previsione, a nostro parere, oltre a necessitare di chiarimenti in ordine alla portata precettiva – sia in termini di raccordo con lo specifico diritto di precedenza previsto per i contratti a termine, sia relativamente all'estensione della stessa anche ai rapporti con la committenza –, si presenta particolarmente gravosa per i datori di lavoro, sia sotto il profilo meramente organizzativo e gestionale, sia dal punto di vista dei riflessi comunque connessi all'onere di motivazione richiesto in caso di diniego, anche tenuto conto della formulazione non pienamente intelligibile dell'art. 14 del decreto in commento e, in particolare, del secondo comma.

---

<sup>5</sup> Anche in tal caso dovrebbero ritenersi salve le previsioni di legge speciale, la cui portata potrebbe venir riaccordata con le ragioni di esclusione di cui al comma 2 dell'art. 8 del decreto legislativo in commento. Inoltre, da una prima analisi della norma, sembrerebbe potersi sostenere come il divieto in parola sia cedevole rispetto ad espressi patti individuali di esclusività specificatamente compensati.

**CAPO IV: Misure di tutela****➤ Art. 13: Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli**

Anche in caso di comportamenti ritorsivi da parte del datore di lavoro, i lavoratori, o l'organizzazione sindacale delegata dagli stessi, possono rivolgersi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro che ha la facoltà di applicare la sanzione amministrativa prevista dall'art. 41, comma 2, del D.Lgs. n. 198/2006.

**➤ Art. 14: Protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova**

Come innanzi anticipato, l'art. 14 reca una disciplina di tutela nei confronti dei lavoratori *"estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti dal datore di lavoro o dal committente"*, sul quale ultimo, inoltre, insiste l'onere probatorio<sup>6</sup>.

**➤ Art. 16: Disposizioni transitorie**

Il decreto legislativo in esame prevede che le disposizioni con esso introdotte trovino applicazione con riguardo a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022. Su espressa richiesta del lavoratore già assunto alla suddetta data, il datore di lavoro è tenuto a fornirgli tutte le informazioni indicate al capo 2 del suddetto decreto, entro il termine perentorio di 60 giorni<sup>7</sup>.

Con riserva di fornire ulteriori approfondimenti e aggiornamenti, si inviano i migliori saluti.

IL RESPONSABILE  
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI E  
NORMATIVA DEL LAVORO  
(Onero Marco Caparelli)

<sup>6</sup> In merito a tale previsione Confindustria, sollecitata anche dalla scrivente, ha chiesto chiarimenti al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, stante, peraltro, la necessità di ben perimetrare l'onere probatorio in capo al datore di lavoro/committente, anche in ragione del grado di specificità e precisione degli elementi di fatto dedotti dal lavoratore a sostegno della propria azione.

<sup>7</sup> Anche in ordine a tale previsione preme precisarsi come Agens, per il tramite di Confindustria, abbia espresso forti perplessità nel corso delle interlocuzioni con il Governo e le Commissioni Lavoro, chiedendo quantomeno l'assegnazione di un termine maggiore per consentire alle aziende di adeguarsi al nuovo assetto in tempi compatibili con le esigenze tecnico-organizzative e gestionali.