



PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO POLITICHE EUROPEE
Servizio Informative parlamentari e Corte di Giustizia UE

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DPE 0000935 P-4.22.25
del 29/01/2018



18840753

Camera dei Deputati
Ufficio Rapporti con l'Unione Europea

Senato della Repubblica
Ufficio dei rapporti con le istituzioni
dell'Unione Europea

e p.c.

Ministero del Lavoro e delle Politiche
Sociali
Nucleo di valutazione degli atti UE

Ministero dello Sviluppo Economico
Nucleo di valutazione degli atti UE

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per la Funzione Pubblica
Nucleo di valutazione degli atti UE

Ministero degli Affari Esteri e della
Cooperazione internazionale
Nucleo di valutazione degli atti UE

OGGETTO: Trasmissione, ai sensi dell'art. 6, comma 4, della legge 24 dicembre 2012 n. 234, della relazione concernente la *Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea - COM(2017) 797.*

Si trasmette, ai sensi dell'art. 6, comma 4, della legge 24 dicembre 2012 n. 234, la relazione elaborata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in merito al progetto di atto legislativo dell'Unione Europea di cui all'oggetto.

Il Coordinatore del Servizio
dott. Gaetano De Salvo

dott. Roberto Biasini



Relazione ai sensi dell'art. 6, commi 4 e 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 234

Oggetto dell'atto

Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

Codice della proposta: COM (2017) 797 final

Codice interistituzionale 2017/0355 (COD)

Amministrazione con competenza prevalente: Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Amministrazioni interessate: Ministero dello Sviluppo Economico, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale

Premessa finalità e contesto

La presente iniziativa ricade nelle azioni chiave intraprese dalla Commissione per dare seguito al Pilastro europeo dei diritti sociali, dopo la proclamazione congiunta da parte del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione al vertice sociale per l'occupazione e la crescita equa di Göteborg del 17 novembre 2017.

L'obiettivo generale della direttiva proposta è promuovere un'occupazione più sicura e prevedibile e garantire nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro, migliorando le condizioni di vita e di lavoro.

La proposta di Direttiva contribuisce soprattutto al principio 5, "*Occupazione flessibile e sicura*", e al principio 7, "*Informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento*", del Pilastro.

Negli ultimi 25 anni si è assistito a una crescente flessibilizzazione del mercato del lavoro, infatti, negli ultimi dieci anni oltre la metà di tutti i nuovi posti di lavoro di lavoro subordinato apparteneva a forme "non standard" e nel 2016 lo era un quarto di tutti i contratti di lavoro.

La flessibilità derivante dalle nuove forme di lavoro subordinato e l'affermarsi della

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Segretariato Generale

Divisione III
Via Vittorio Veneto, 56 - 00187 - Roma
Tel. 06 48161460

pec: segretariatogenerale.div3@pec.lavoro.gov.it
mail: segretariadiv3@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it



digitalizzazione sono stati importanti motori per la creazione di posti di lavoro e per la crescita dei mercati del lavoro. Tuttavia, a causa di quadri giuridici inadeguati le modalità di lavoro più flessibili suscitano alcune incertezze in merito ai diritti applicabili e i lavoratori in lavori subordinati non standard, possono essere soggetti a pratiche poco chiare o sleali e possono avere difficoltà a far valere i propri diritti, in particolare per i lavoratori nelle situazioni più precarie.

Alcuni Stati membri hanno fatto fronte alla situazione adottando nuove regolamentazioni, mentre le parti sociali nazionali hanno elaborato nuovi contratti collettivi. Ne è derivata una diversificazione sempre più marcata del sistema normativo nell'UE che ha fatto crescere il rischio di una concorrenza basata sulla corsa al ribasso delle norme sociali, con conseguenze sfavorevoli anche per i datori di lavoro, soggetti a una pressione concorrenziale insostenibile, e per gli Stati membri, che risentono della perdita di entrate fiscali e contributi previdenziali.

Al fine di fornire un quadro di riferimento per condizioni di lavoro eque e pervenire a un giusto equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza, l'azione dell'UE risulta quindi opportuna.

1. Rispetto del principio di attribuzione, con particolare riguardo alla correttezza della base giuridica

La proposta si basa sull'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), del TFUE, che consente al Parlamento europeo e al Consiglio *"...di adottare nei settori di cui al paragrafo 1, lettere da a) a i), mediante direttive, le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. Tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese Il Parlamento europeo e il Consiglio deliberano secondo la procedura legislativa ordinaria previa consultazione del Comitato economico e sociale e del Comitato delle regioni"*.

2. Rispetto del principio di sussidiarietà (per la competenza non esclusiva)

Il principio di sussidiarietà (art. 5, parr. 1 e 3 TFUE) è rispettato in quanto l'esistenza della direttiva 91/533/CEE, dimostra che risulta necessaria, in materia di condizioni di



lavoro, un'azione a livello europeo per adeguarla agli sviluppi del mercato del lavoro intervenuti dalla sua adozione.

Tale azione deve essere mirata a modernizzare il quadro giuridico esistente fornendo prescrizioni minime comuni ai singoli Stati membri fondamentali nel contesto della libera circolazione dei lavoratori e della libera prestazione di servizi del mercato interno dell'Unione Europea.

Ovviamente resta ferma la facoltà del singolo Stato di adottare, in tale ambito, livelli di protezione più elevati.

- 3. Rispetto del principio di proporzionalità:** il principio di proporzionalità previsto dall'art. 5 del TFUE stabilisce che *“il contenuto e la forma dell'azione dell'Unione si limitano a quanto necessario per il conseguimento degli obiettivi dei Trattati”*. La proposta in esame risulterebbe in rapporto con la finalità perseguita. Risulta corretto l'utilizzo della scelta della direttiva, in quanto essa è l'atto giuridico utilizzato per fissare le prescrizioni minime da applicare gradualmente agli Stati membri.

Valutazione complessiva del progetto e delle sue prospettive negoziali

In via preliminare, e con riferimento agli obiettivi cui mira il testo proposto in sostituzione della Direttiva 91/533/CEE, si rileva che la proposta persegue condivisibili finalità in quanto intende aggiornare gli esistenti obblighi di informare tutti i lavoratori rispetto alle proprie condizioni di lavoro e stabilisce nuove tutele minime per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti atipici, beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di condizioni di lavoro.

Si evidenzia l'ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro che, con la novella proposta, si estenderebbe anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali atipiche, e l'introduzione al diritto alla formazione dei lavoratori, senza alcun addebito di costo, che dovranno avere un trattamento equo e paritario per l'accesso alla formazione anche nei periodi di prova.

Tale scelta è senz'altro da condividere atteso che risulta funzionale ad una estensione delle tutele



fondamentali del lavoratore, nonché a rendere più efficaci, nelle mutate condizioni dell'attuale mercato del lavoro, le disposizioni della medesima direttiva (si vedano, al riguardo, i considerando nn. 3- 4- 5 e 7). In particolare, tenuto conto della sempre maggiore diffusione di tipologie contrattuali diverse dalle tradizionali forme di lavoro subordinato e delle connesse ipotesi di abuso nell'utilizzo di tali contratti atipici, la previsione generalizzata di un obbligo di informativa in merito agli elementi regolativi essenziali e alle condizioni applicabili potrebbe senza dubbio contribuire a rendere più agevole per lo stesso lavoratore una prima circostanziata verifica circa un eventuale scostamento tra il contratto formalmente sottoscritto e le modalità concrete di svolgimento del suo rapporto di lavoro.

Allo stesso modo, si ritengono opportune le modifiche proposte inerenti al contenuto dell'obbligo informativo e quelle afferenti alla diversa tempistica dell'adempimento, atteso che entrambe risultano funzionali a rafforzare le tutele del lavoratore e a promuovere un corretto funzionamento del mercato del lavoro.

In particolare, per quanto concerne i profili di competenza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro – INL si evidenzia quanto segue.

In relazione all'art. 14, rubricato "Presunzione giuridica e meccanismo di risoluzione rapida", si condivide l'introduzione di una previsione che solleciti gli Stati membri a disciplinare, nei rispettivi ordinamenti, meccanismi atti a facilitare l'effettiva tutela del diritto del lavoratore ad acquisire le informazioni in discussione e che rimetta agli stessi Stati la scelta tra le due diverse opzioni, ipotizzate dalla norma stessa per il caso di violazione degli obblighi informativi che non venga sanata dal datore entro il termine di 15 giorni dalla richiesta dell'interessato, vale a dire: a) operatività di presunzioni favorevoli per il lavoratore in termini di condizioni di lavoro più stabili ovvero b) applicazione di una appropriata sanzione amministrativa da parte dell'autorità competente (cfr. anche i considerando nn. 28 e 30).

A tale proposito, si rileva come tale disposizione trovi già una parziale corrispondenza nel nostro ordinamento nel D. Lgs. n. 152/1997, di recepimento della Direttiva 91/533/CEE. L'art. 4 "Misure di tutela" del citato decreto, infatti, stabilisce un meccanismo sovrapponibile a quello del richiamato art. 14 prevedendo la possibilità per il lavoratore di rivolgersi al competente Ufficio territoriale affinché intimi al datore l'adempimento dell'obbligo informativo e, in caso di



inottemperanza all'ordine, applichi la sanzione amministrativa (da 500.000 a 3.000.000 di lire per ogni lavoratore interessato) già prevista dall'art. 9 bis, comma 3, del DL. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla L. 608/1996; il citato comma 3, tuttavia, è stato successivamente abrogato dall'art. 85, comma 1, lettera e) del D.Lgs. 276/2003 e, dunque, l'intimazione a regolarizzare l'inadempimento agli obblighi informativi prevista dal citato art. 14 D.Lgs. 152/1997 non risulta più presidiata da alcuna sanzione amministrativa. Peraltro, sulla materia è successivamente intervenuto l'art. 4 bis, comma 2, del D.Lgs. 181/2000, introdotto dall'art. 6, comma 1, del suddetto D.Lgs. 297/2002, il quale ha imposto al datore di lavoro l'obbligo di consegnare al lavoratore copia della comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego o del contratto individuale di lavoro, contenente anche tutte le informazioni essenziali previste dal D. Lgs. n. 152/1997, e ha previsto che in tal modo lo stesso assolva anche all'obbligo informativo di cui al richiamato D.Lgs. 152/1997. Il datore di lavoro privato deve effettuare tale adempimento all'atto della instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, mentre il datore di lavoro pubblico può assolverlo entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione.

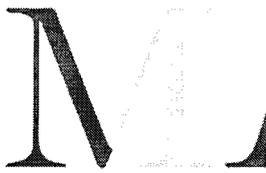
In caso di violazione del suddetto obbligo trova applicazione il regime sanzionatorio previsto dall'art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 ovvero la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato e, dunque, analoga a quella già prevista dall'abrogato art. 9bis, comma 3, del DL. 510/1996 per la violazione dell'ordine dell'autorità amministrativa competente.

Valutazione d'impatto

1. Effetti sull'ordinamento nazionale

In merito all'impatto che la presente proposta avrebbe sull'ordinamento nazionale le disposizioni in vigore non sembrerebbero necessitare di rilevanti interventi, in quanto, in caso di adozione della Direttiva, le stesse risulterebbero già in linea con le modifiche proposte e, anzi, assicurerebbero al lavoratore tutele ancora più stringenti e comunque idonee a garantire il suo diritto all'informazione senza eccessivi costi per la parte datoriale.

Si precisa che – in considerazione della evidente sanabilità dell'inadempimento informativo in questione – all'illecito relativo alla violazione del citato art. 4 bis, comma 2, si applica l'istituto



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

della diffida obbligatoria (ex art. 13, D. Lgs. n. 124/2004). Pertanto, il datore di lavoro che abbia ommesso di consegnare tempestivamente il documento o l'abbia consegnato incompleto, qualora provveda a regolarizzare l'illecito su diffida del personale ispettivo, sarà ammesso al pagamento di una sanzione pari al minimo edittale, ovvero pari a € 250,00, per ogni lavoratore interessato.

La richiamata procedura di diffida sembrerebbe pertanto già corrispondere ai contenuti della prima parte della lett. b) dell'art. 14 della proposta in esame volta a disciplinare il caso in cui il lavoratore denunci la violazione dell'obbligo da parte del datore e, anzi, garantirebbe una maggiore efficacia della disposizione in analisi, infatti, ove non assicuri la tempestiva consegna della documentazione informativa al lavoratore, e anche nel caso in cui si conformi all'ordine dell'ispettorato competente, il datore di lavoro soggiace all'applicazione della sanzione prevista, benché nella misura minima, e lo stesso è comunque indotto alla regolarizzazione dal sistema premiale (applicazione della sanzione nella misura minima) previsto per il caso di ottemperanza alla diffida.

Da ultimo va segnalato che alcune disposizioni sembrano introdurre eccessivi oneri e formalità nei confronti di istituti che, per loro stessa natura, sono particolarmente flessibili.

In particolare, si segnala che non sembra attuabile l'obbligo a carico dello Stato di rendere disponibili le disposizioni legislative, regolamentari, amministrative e i contratti collettivi (art. 4, co. 3), nel nostro ordinamento non appare possibile attuare in concreto tale previsione. I contratti collettivi infatti sono atti privati conclusi dalle parti sociali a livello nazionale, territoriale o aziendale e normalmente le parti sociali non sono tenute a depositarli presso le strutture pubbliche. Inoltre occorrerebbe verificare anche la compatibilità e la possibilità di attuare la direttiva con riferimento a settori specifici come ad esempio il lavoro domestico.

**IL REFERENTE PER L'INFORMAZIONE QUALIFICATA
DOTT.SSA SILVIA MARIA LAGONEGRO**

Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea 2017/0355 (COD)

Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea	NORMATIVA INTERNA	OSSERVAZIONI
<p>1. Lo scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più sicura e prevedibile e garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro.</p> <p>2. La presente direttiva stabilisce diritti minimi che si applicano a tutti i lavoratori nell'Unione.</p> <p>3. Gli Stati membri possono decidere di non applicare gli obblighi stabiliti nella presente direttiva ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia di durata inferiore o uguale a 8 ore totali in un periodo di riferimento di un mese. È considerato nel calcolo delle 8 ore il tempo di lavoro prestato a tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa, uno stesso gruppo o una stessa entità o vi appartengono.</p> <p>4. Il paragrafo 3 non si applica a un rapporto di lavoro nell'ambito del quale non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro.</p> <p>5. Gli Stati membri possono determinare quali persone sono responsabili dell'esecuzione degli obblighi per i datori di lavoro previsti dalla presente direttiva, purché tutti gli obblighi siano assolti. Essi possono inoltre decidere che tali obblighi siano, totalmente o in parte, assegnati a una persona fisica o giuridica che non è parte del rapporto di lavoro. Il presente paragrafo lascia impregiudicata la direttiva 2008/104/CE.</p> <p>6. Gli Stati membri possono decidere di non applicare gli obblighi di cui agli articoli 10 e 11 e all'articolo 14, lettera a), alle persone fisiche che appartengono a un nucleo familiare per il quale viene svolto lavoro.</p> <p>7. Il capo II della presente direttiva si applica ai lavoratori marittimi e ai pescatori fatte salve la direttiva 2009/13/CE del Consiglio e la direttiva (UE) 2017/159 del Consiglio, rispettivamente.</p>		<p>Articolo 1</p> <p>3. Le facoltà di cui ai paragrafi 3 e 4 lascia qualche perplessità con riferimento al lavoro accessorio di cui all'articolo 54 bis del d.l. n. 50/2017. Infatti, l'orario di lavoro nel lavoro accessorio è saltuario, non necessariamente è predeterminato all'inizio del mese. Inoltre, gli oneri informativi ulteriori previsti dalla Proposta possono rivelarsi di difficile applicazione rispetto alla natura occasionale e transitoria dell'istituto del lavoro accessorio.</p> <p>Le medesime osservazioni possono valere anche per il lavoro intermittente.</p> <p>6. Si ritiene che la facoltà attribuita agli Stati membri di decidere di non applicare - alle persone fisiche che appartengono a un nucleo familiare per il quale viene svolto il lavoro - esclusivamente gli obblighi di cui all'articolo 10, 11 e 14, lettera a), sia limitativa. Gli obblighi informativi, infatti, non dovrebbero trovare applicazione nei confronti del coniuge, dei parenti e degli affini entro il terzo grado, del datore di lavoro con lui conviventi. Tale previsione di esclusione è attualmente contenuta nella normativa italiana ex articolo 5 del decreto legislativo n. 152 del 26/5/1997 ed è giustificata dall'<i>affectio familiaris</i> che caratterizza il lavoro familiare.</p>
<p>Articolo 2 Definizioni</p>		

<p>1. Ai sensi della presente direttiva si intende per:</p> <p>a) "lavoratore", una persona fisica che, per un certo periodo di tempo, fornisce prestazioni a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima in cambio di una retribuzione;</p> <p>b) "datore di lavoro", una o più persone fisiche o giuridiche che sono direttamente o indirettamente parte di un rapporto di lavoro con un lavoratore;</p> <p>c) "rapporto di lavoro", il rapporto lavorativo esistente tra i lavoratori e i datori di lavoro sopra definiti;</p> <p>d) "programmazione del lavoro", la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;</p> <p>e) "ore e giorni di riferimento", le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto lavoro su richiesta del datore di lavoro.</p> <p>2. Ai fini della presente direttiva i termini "microimpresa", "piccola impresa" e "media impresa" hanno il significato enunciato nella raccomandazione della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese¹³ o in qualunque atto successivo che sostituisce tale raccomandazione.</p>		
<p>Articolo 3 Obbligo di informazione</p> <p>1. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro siano tenuti a comunicare ai lavoratori gli elementi essenziali del rapporto di lavoro.</p> <p>2. Le informazioni di cui al paragrafo 1 comprendono:</p> <p>a) le identità delle parti del rapporto di lavoro;</p> <p>b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il principio che il lavoratore è impiegato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro, nonché la sede o, se del caso, il domicilio del datore di lavoro;</p> <p>c) i) il titolo, il grado, la natura o la categoria dell'impiego attribuito al lavoratore; oppure ii) le caratteristiche o una descrizione sommaria del lavoro;</p> <p>d) la data di inizio del rapporto di lavoro;</p> <p>e) se si tratta di un rapporto di lavoro temporaneo, la data di fine o la durata prevista dello stesso;</p> <p>f) la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto;</p> <p>g) eventuali diritti alla formazione riconosciuti dal datore di lavoro;</p> <p>h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o, nell'impossibilità di fornire questa indicazione all'atto</p>	<p>1. L'obbligo di trasmettere le informazioni di cui all'articolo 3, paragrafo 2 della direttiva entro il primo giorno del rapporto di lavoro non trova corrispondenza nella normativa italiana, infatti ai sensi dell'articolo 1 del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni obbligatorie, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione.</p> <p>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.</p> <p>Articolo 1. Obbligo di informazione.</p> <p>1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a fornire al lavoratore, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, le seguenti informazioni:</p> <p>a) l'identità delle parti;</p> <p>b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;</p> <p>c) la data di inizio del rapporto di lavoro;</p> <p>d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o</p>	<p>Articolo 3</p> <p>Gli obblighi di informazione previsti da tale articolo trovano applicazione nel nostro ordinamento - ai sensi del decreto legislativo n. 152 del 26/6/1997- in tutti i rapporti di lavoro subordinati, anche quelli di tipo flessibile (quali il lavoro a tempo parziale, il lavoro intermittente, il contratto a termine, la somministrazione), fatta salva la possibilità da parte della disciplina speciale applicabile a queste forme contrattuali di prevedere diverse od ulteriori disposizioni.</p> <p>Rimane escluso il lavoro accessorio per le motivazioni espresse nell'osservazione di cui all'articolo 1</p> <p>La lettera l) può creare criticità con riferimento al lavoro intermittente. Infatti può verificarsi il caso che il lavoratore del contratto non venga mai chiamato. (v. anche osservazioni all'art. 9).</p> <p>Alla lett.l, punto i) andrebbe aggiunto "se prevedibili".</p>

<p>dell'informazione, le modalità di attribuzione e di determinazione delle ferie;</p> <p>i) la procedura, compresa la durata del periodo di preavviso, che deve essere seguita dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro o, nell'impossibilità di indicare la durata del periodo di preavviso all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione del periodo di preavviso;</p> <p>j) l'importo di base iniziale, altri elementi costitutivi, nonché la periodicità e le modalità di pagamento della retribuzione cui ha diritto il lavoratore;</p> <p>k) se la programmazione del lavoro è interamente o in gran parte non variabile, la durata normale della giornata o della settimana di lavoro nonché eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione;</p> <p>l) se la programmazione del lavoro è interamente o in gran parte variabile, il principio che la programmazione del lavoro è variabile, l'ammontare delle ore retribuite garantite, la retribuzione del lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite e, se la programmazione del lavoro è interamente o in gran parte determinata dal datore di lavoro:</p> <p>i) le ore e i giorni di riferimento nei quali al lavoratore può essere chiesto di lavorare;</p> <p>ii) la durata minima del preavviso che il lavoratore riceve prima dell'inizio di un incarico;</p> <p>a) i contratti collettivi che disciplinano le condizioni di lavoro del lavoratore; se si tratta di contratti collettivi stipulati al di fuori dell'impresa da particolari istituzioni od organi paritetici, la denominazione dell'istituzione o dell'organo paritetico competente nel cui ambito questi sono stati stipulati;</p> <p>b) le istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi sociali collegati al rapporto di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro.</p> <p>3. Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da f) a k) e lettera n), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate.</p>	<p>indeterminato;</p> <p>e) la durata del periodo di prova se previsto;</p> <p>f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;</p> <p>g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;</p> <p>h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;</p> <p>ì) l'orario di lavoro;</p> <p>l) i termini del preavviso in caso di recesso.</p> <p>2. L'obbligo di cui al comma 1 può essere assolto:</p> <p>a) nel contratto di lavoro scritto ovvero nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto, da consegnarsi al lavoratore entro trenta giorni dalla data dell'assunzione;</p> <p>b) nella dichiarazione di cui all'<i>articolo 9 bis, comma 3 del d.l. 1 ottobre 1996, n. 510</i>, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 ottobre 1996, n. 608, per i soggetti cui si applica la predetta disposizione.</p> <p>3. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di trenta giorni dalla data dell'assunzione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le indicazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.</p> <p>4. L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), ì) ed l) del comma 1, può essere effettuata mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.</p> <p>Legge 5 gennaio 1953, n. 4 Norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga.</p> <p>Articolo 1 E' fatto obbligo ai datori di lavoro di consegnare, all'atto della corrisponsione della retribuzione, ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto di paga in cui devono essere indicati il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonché, distintamente, le singole trattenute.</p>	
--	--	--

Tale prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Le società cooperative sono tenute alla compilazione del prospetto di paga sia per gli operai ausiliari che per i propri soci dipendenti.

Articolo 2.

Le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sui libri di paga, o registri equipollenti, per lo stesso periodo di tempo.

Articolo 3

Il prospetto di paga deve essere consegnato al lavoratore nel momento stesso in cui gli viene consegnata la retribuzione.

Articolo 4

La norma contenuta nel precedente art. 1 non si applica:

- a) alle Amministrazioni dello Stato ed alle relative Aziende autonome;
- b) alle Regioni, alle Province ed ai Comuni;
- c) alle aziende agricole che impiegano nell'annata agraria mano d'opera salariata per un numero di giornate lavorative non superiori a 3000;
- d) ai privati datori di lavoro per il personale addetto esclusivamente ai servizi familiari.

Articolo 5

Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa da lire

cinquantamila a lire trecentomila

Articolo 6

La vigilanza per l'applicazione della presente legge è esercitata dall'Ispettorato del lavoro.

D.Lgs. 15-6-2015 n. 81
Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Sezione I
Lavoro a tempo parziale

Art. 5. Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della

prova.
 2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
 3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Sezione II
Lavoro intermittente
Art. 15. Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
 a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
 b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
 d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
 e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
 f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Capo III
Lavoro a tempo determinato

Art. 19. Apposizione del termine e durata massima

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Capo IV**Somministrazione di lavoro**

Art. 31. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

[...]

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

Art. 33. Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- 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.

Art. 42. Disciplina generale

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

D.L. 24-4-2017 n. 50

Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo.

Pubblicato nella Gazz. Uff. 24 aprile 2017, n. 95, S.O.

ART. 54-bis *Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale*

[...]

12. Attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera a) (*n.b. le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto Famiglia di cui al comma 10*), entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve contestuale notifica attraverso comunicazione di *short message service* (SMS) o di posta elettronica.

[...]

17. L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b) (*n.b. gli altri utilizzatori per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale e le società sportive*), è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni: 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 imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni; e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16. Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di *short message service* (SMS) o di posta elettronica.

Articolo 4

Tempistica e mezzi di informazione

1. Le informazioni di cui all'articolo 3, paragrafo 2, sono fornite individualmente al lavoratore sotto forma di un documento al più tardi il

D.Lgs 26 maggio 1997, n. 152
Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al

<p>primo giorno del rapporto di lavoro. Il documento può essere fornito e trasmesso per via elettronica purché sia facilmente accessibile al lavoratore e possa essere conservato e stampato.</p> <p>2. Gli Stati membri predispongono modelli e formati per il documento di cui al paragrafo 1 e li mettono a disposizione dei lavoratori e dei datori di lavoro, anche rendendoli accessibili su un unico sito web nazionale ufficiale e tramite altri mezzi idonei.</p> <p>3. Gli Stati membri provvedono affinché le informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro relative alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che costituiscono il quadro giuridico applicabile siano rese disponibili a tutti gratuitamente e in modo chiaro, trasparente, completo e facilmente accessibile a distanza e per via elettronica, anche tramite portali online esistenti destinati alle imprese e ai cittadini dell'Unione.</p>	<p>rapporto di lavoro.</p> <p>Ai sensi dell'articolo 1 del D.Lgs 26 maggio 1997, n. 152 il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni obbligatorie, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione.</p>	<p>3. Non appare agevole l'adempimento di cui al comma 3 in quanto i contratti collettivi sono atti privati e le parti sociali non sono obbligate a depositarli in archivi pubblici.</p> <p>Né sarebbe agevole reperire i contratti di tipo aziendale o territoriale.</p> <p>Appare un aggravio anche la predisposizione di moduli specifici per i documenti informativi ulteriori rispetto a quelli richiesti per le comunicazioni obbligatorie (unilav etc).</p>
<p>Articolo 5 Modifica del rapporto di lavoro</p> <p>Gli Stati membri provvedono affinché eventuali modifiche degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 3, paragrafo 2, e delle informazioni supplementari per i lavoratori distaccati o in missione all'estero di cui all'articolo 6 siano fornite dal datore di lavoro al lavoratore sotto forma di un documento quanto prima possibile e al più tardi il primo giorno dell'entrata in vigore della modifica.</p>	<p>Art. 3. Modifica di elementi del contratto di lavoro dopo l'assunzione.</p> <p>1. Il datore di lavoro comunica per iscritto al lavoratore, entro un mese dall'adozione, qualsiasi modifica degli elementi di cui agli articoli 1 e 2 che non deriva direttamente da disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo cui si fa riferimento ai sensi degli articoli 1, comma 4, e 2, comma 2.</p>	
<p>Articolo 6 Informazioni supplementari per i lavoratori distaccati o in missione all'estero</p> <p>1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora a un lavoratore sia richiesto di lavorare in uno Stato membro o in un paese terzo diverso dallo Stato membro in cui lavora abitualmente, il documento di cui all'articolo 4, paragrafo 1, sia fornito prima della sua partenza e comprenda almeno le seguenti informazioni supplementari:</p> <p>a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la sua durata;</p> <p>b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;</p> <p>c) se del caso, le prestazioni in denaro o in natura inerenti all'incarico, che nel caso dei lavoratori distaccati contemplati dalla direttiva 96/71/CE comprendono indennità specifiche per il</p>	<p>D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 –</p> <p>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.</p> <p>Articolo 2. Prestazioni di lavoro all'estero.</p> <p>1. Le informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, sono fornite al lavoratore invitato a svolgere la sua prestazione lavorativa all'estero per un periodo superiore a trenta giorni, prima della partenza e comunque non oltre la scadenza del termine di cui al predetto comma, insieme alle seguenti ulteriori informazioni:</p> <p>a) la durata del lavoro da effettuare all'estero;</p> <p>b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;</p>	<p>La normativa nazionale appare già conforme al comma 1, art. 6 della proposta di direttiva: la lettera a), comma 3, dell'art. 10 del d.lgs. n. 136/2016 richiama infatti gli artt. 1 e 2 del d.lgs. 152/1997 sugli obblighi informativi da adempiere anche in caso di prestazioni all'estero.</p>

<p>distacco, e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;</p> <p>d) se del caso, le condizioni che disciplinano il rimpatrio del lavoratore.</p> <p>2. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora il lavoratore in missione all'estero sia un lavoratore distaccato contemplato dalla direttiva 96/71/CE, questi riceva inoltre le seguenti informazioni:</p> <p>a) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore in conformità alla normativa applicabile dello Stato membro ospitante;</p> <p>b) il link al sito web nazionale ufficiale sviluppato dallo Stato membro ospitante a norma dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2014/67/UE.</p> <p>3. Le informazioni di cui al paragrafo 1, lettera b), e al paragrafo 2, lettera a), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate.</p> <p>4. Salvo altrimenti disposto dagli Stati membri, i paragrafi 1 e 2 non si applicano se la durata di ciascun periodo di lavoro al di fuori dello Stato membro in cui il lavoratore lavora abitualmente è uguale o inferiore a quattro settimane consecutive.</p>	<p>c) gli eventuali vantaggi in danaro o in natura collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa all'estero;</p> <p>d) le eventuali condizioni del rimpatrio del lavoratore.</p> <p>2. L'informazione relativa alle indicazioni di cui al comma 1, lettere b) e c), può essere effettuata mediante rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.</p> <p>D.Lgs. 17/07/2016, n. 136</p> <p>Attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»).</p> <p>Art. 10. Obblighi amministrativi In vigore dal 24 giugno 2017</p> <p>1. L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro le ore ventiquattro del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro cinque giorni. La comunicazione preventiva di distacco deve contenere le seguenti informazioni:</p> <p>a) dati identificativi dell'impresa distaccante;</p> <p>b) numero e generalità dei lavoratori distaccati;</p> <p>c) data di inizio, di fine e durata del distacco;</p> <p>d) luogo di svolgimento della prestazione di servizi;</p> <p>e) dati identificativi del soggetto distaccatario;</p> <p>f) tipologia dei servizi;</p> <p>g) generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b);</p> <p>h) generalità del referente di cui al comma 4;</p> <p>i) numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento.</p> <p>1-bis. Nel settore del trasporto su strada, come individuato dall'articolo 1, comma 4, la comunicazione preventiva di distacco:</p> <p>a) ha durata trimestrale e, durante</p>	
---	---	--

questo periodo, copre tutte le operazioni di trasporto effettuate dal conducente distaccato in territorio italiano per conto della stessa impresa di autotrasporto indicata nella medesima comunicazione;

b) in aggiunta alle informazioni di cui al comma 1, deve indicare in lingua italiana anche la paga oraria lorda in euro del conducente distaccato e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio da questo sostenute.

1-ter. Una copia della comunicazione preventiva di distacco comunicata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del comma 1 deve essere tenuta a bordo del veicolo ed essere esibita agli organi di polizia stradale, di cui all'articolo 12 del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, in caso di controllo su strada; un'altra copia della medesima comunicazione deve essere conservata dal referente designato dall'impresa estera distaccante ai sensi del comma 3, lettera b).

1-quater. In occasione di un controllo su strada, gli organi di polizia stradale, di cui all'articolo 12 del codice di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, verificano la presenza a bordo del mezzo della documentazione seguente, in lingua italiana:

a) contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 e 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152;

b) prospetti di paga.

2. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono definite le modalità delle comunicazioni.

3. Durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di:

a) conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 e 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;

b) designare un referente elettivamente

	<p>domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi.</p> <p>4. L'impresa che distacca lavoratori ai sensi del presente decreto ha l'obbligo di designare, per tutto il periodo del distacco, un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali.</p>	
--	---	--

<p>Capo III Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro</p> <p><i>Articolo 7</i> Durata massima dei periodi di prova 1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un rapporto di lavoro sia soggetto a un periodo di prova, tale periodo non sia superiore a sei mesi, comprese eventuali proroghe. 2. Gli Stati membri possono prevedere periodi di prova di durata superiore se questi sono giustificati dalla natura dell'impiego o sono nell'interesse del lavoratore.</p>	<p>Art. 2096 del codice civile (R.D. 16 marzo 1942, n. 262) Salvo diversa disposizione [delle norme corporative], l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto. L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.</p> <p>LEGGE 15 luglio 1966, n. 604 <i>Norme sui licenziamenti individuali</i> Art. 10. Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.</p>	<p>La normativa nazionale appare già conforme alla previsione comunitaria.</p>
<p><i>Articolo 8</i> Lavoro subordinato in parallelo 1. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro non vietino ai lavoratori di accettare impieghi presso altri datori di lavoro al di fuori della programmazione del lavoro stabilita con i primi. 2. I datori di lavoro possono tuttavia stabilire condizioni di incompatibilità qualora tali limitazioni siano giustificate da motivi legittimi quali la protezione dei segreti aziendali e la prevenzione dei conflitti di interessi.</p>	<p>art. 2105 Codice civile</p> <p>Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio</p>	<p>La normativa nazionale appare già conforme alla previsione comunitaria. In merito si rileva che nulla vieta, che una persona possa avere più rapporti di lavoro dipendente, salvo il divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi che siano in concorrenza con il datore di lavoro e di divulgare notizie relative alla organizzazione del datore di lavoro come previsto dal codice civile. La Circolare del Ministero del lavoro n. 8 del 3 Marzo 2005 afferma infatti: «<u>il lavoratore ha diritto al periodo di riposo giornaliero anche qualora sia titolare di più rapporti di lavoro</u>». Peraltro, <u>poiché non esiste alcun divieto di essere titolari di più rapporti di lavoro non incompatibili</u>, il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti previsti dal d.lgs. n. 66/03 relativo alla durata massima di orario di lavoro e del diritto al riposo settimanale (v. anche interpello del 10 ottobre 2006).</p>

<p>Articolo 9 Prevedibilità minima del lavoro Gli Stati membri provvedono affinché, qualora la programmazione del lavoro di un lavoratore sia interamente o in gran parte variabile e interamente o in gran parte determinata dal datore di lavoro, il datore di lavoro possa chiedere al lavoratore di lavorare solo:</p> <p>a) se il lavoro è svolto entro ore di riferimento e giorni di riferimento predeterminati, stabiliti per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro, in conformità all'articolo 3, paragrafo 2, lettera l), punto i), e</p> <p>b) se il lavoratore è informato dal datore di lavoro di un incarico con un preavviso ragionevole, in conformità all'articolo 3, paragrafo 2, lettera l), punto ii).</p>	<p>D.Lgs. 15-6-2015 n. 81 Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.</p> <p>Art. 13. Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente</p> <p>1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</p> <p>2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.</p> <p>3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.</p>	<p>L'unico istituto contrattuale riconducibile al campo di applicazione dell'articolo 9 della direttiva sembra essere il contratto di lavoro intermittente, che deve contenere ai sensi dell'articolo 15 d.lgs. n. 81/2015, l'indicazione della durata del rapporto, le modalità della disponibilità e del relativo preavviso, <u>che non può essere inferiore a 1 giorno</u>, e le modalità per richiedere la prestazione.</p> <p>Il lavoro intermittente viene attivato nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi anche con riferimento a periodi predeterminati.</p> <p>Di fatto l'ipotesi di cui alla lettera a) incide in modo significativo sulla flessibilità dell'istituto.</p> <p>L'applicazione della disposizione al lavoro accessorio (in particolare al c.d. Libretto di famiglia) appare non coerente rispetto alla natura saltuaria di tale tipo di rapporto di lavoro.</p>
<p>Articolo 10 Transizione a un'altra forma di lavoro subordinato</p> <p>1. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori con un'anzianità di almeno sei mesi con lo stesso datore di lavoro possano chiedere una forma di lavoro subordinato con condizioni di lavoro più prevedibili e sicure, se disponibile.</p> <p>2. Il datore di lavoro fornisce una risposta scritta entro un mese dalla richiesta. Per quanto attiene alle persone fisiche che agiscono in qualità di datori di lavoro e alle micro, piccole o medie imprese, gli Stati membri possono prevedere una proroga del termine a non più di tre mesi e consentire una risposta orale a una</p>	<p>D.Lgs. 15-6-2015 n. 81</p> <p>Part-time Art. 8. Trasformazione del rapporto</p> <p>1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.</p> <p>2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.</p> <p>3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità</p>	<p>Nell'ordinamento nazionale non risultano disposizioni di carattere generale analoghe alla previsione della direttiva, fatte salve le norme specifiche contenute nel d. lgs n. 81/2015 in materia di contratto part-time ed a termine e nel d. lgs n. 80/2015 in materia di tutela delle donne vittime di violenza.</p> <p>Sono altresì previsti dal d.lgs. n. 81/2015 obblighi di informazione alle parti sociali sul ricorso agli istituti flessibili per il contratto intermittente (art. 15, co. 2), il contratto a termine (23, co. 5), somministrazione (art. 36, co. 3).</p>

successiva richiesta simile presentata dallo stesso lavoratore se la motivazione della risposta rimane invariata riguardo alla situazione del lavoratore.

lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito

comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Contratto a termine

Art. 24. Diritti di precedenza

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

d.lgs 15.6.2015, n. 80

Donne vittime di violenza

1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, inserita nei percorsi

	<p>di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'<i>articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93</i>, convertito, con modificazioni, dalla <i>legge 15 ottobre 2013, n. 119</i>, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.</p> <p>(...)</p> <p>6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.</p>	
<p>Articolo 11 Formazione</p> <p>Gli Stati membri provvedono affinché, qualora i datori di lavoro siano tenuti, a norma della legislazione dell'Unione o nazionale o dei pertinenti contratti collettivi, ad erogare ai lavoratori formazione ai fini dello svolgimento del lavoro per il quale sono stati assunti, tale formazione sia erogata gratuitamente al lavoratore.</p>		<p>In materia di salute e sicurezza (art. 37 dlgs n. 81/2008) la formazione dei lavoratori deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. Anche la formazione dell'apprendista a carico del datore di lavoro avviene senza oneri per il lavoratore (artt. 41 e segg. d. lgs 81/2015)</p>
<p>Capo IV Contratti collettivi Articolo 12 Contratti collettivi</p> <p>Gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di concludere contratti collettivi, in conformità alla normativa o alla prassi nazionale, che, nel rispetto della protezione generale dei lavoratori, stabiliscano disposizioni concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori che differiscono da quelle di cui agli articoli da 7 a 11.</p>		<p>Problemi possono sorgere per il lavoro accessorio qualora si intenda comprenderlo nel campo di attuazione della direttiva atteso che, data la particolare natura di tale istituto, appare difficilmente oggetto di contrattazione collettiva.</p>
<p>Capo V Disposizioni orizzontali Articolo 13 Conformità</p> <p>Gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie per assicurare che le disposizioni contrarie alla presente direttiva nei contratti individuali o collettivi, nei regolamenti interni delle imprese o in altri accordi siano dichiarate nulle o siano modificate al fine di allinearle alle disposizioni della presente direttiva.</p>		
<p>Articolo 14 Presunzione giuridica e meccanismo di risoluzione rapida</p>	<p>D.Lgs. 26-5-1997 n. 152 Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di</p>	

<p>Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un lavoratore non abbia ricevuto a tempo debito i documenti o parte dei documenti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e agli articoli 5 e 6, e il datore di lavoro non abbia regolarizzato detta omissione entro 15 giorni dalla notifica della stessa, si applichi uno dei seguenti sistemi:</p> <p>a) il lavoratore beneficia delle presunzioni favorevoli definite dallo Stato membro. Qualora le informazioni fornite non abbiano compreso le informazioni di cui all'articolo 3, paragrafo 2, lettera e), f), k) o l), le presunzioni favorevoli comprendono la presunzione che il lavoratore ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che non vi è un periodo di prova o che il lavoratore ha una posizione a tempo pieno, rispettivamente. I datori di lavoro hanno la possibilità di confutare le presunzioni; oppure</p> <p>b) il lavoratore ha la possibilità di sporgere tempestivamente denuncia a un'autorità competente. Se l'autorità competente ritiene che la denuncia sia giustificata, ordina al datore di lavoro interessato di fornire le informazioni mancanti. Se il datore di lavoro non fornisce le informazioni mancanti entro 15 giorni dal ricevimento dell'ordine, l'autorità ha facoltà di imporre un'appropriata sanzione amministrativa, anche qualora il rapporto di lavoro sia cessato. I datori di lavoro hanno la possibilità di presentare un ricorso amministrativo contro la decisione che impone la sanzione. Gli Stati membri possono designare come autorità competenti organismi già esistenti.</p>	<p>lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.</p> <p>4. Misure di tutela.</p> <p>1. In caso di mancato o ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 2, 3 e 5, comma 2, il lavoratore può rivolgersi alla direzione provinciale del lavoro affinché intimi al datore di lavoro a fornire le informazioni previste dal presente decreto entro il termine di quindici giorni.</p> <p>2. In caso di inottemperanza alla richiesta della direzione provinciale del lavoro si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa prevista dall'articolo 9-bis, comma 3, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608. Le omissioni o le inesattezze relative alle indicazioni di cui agli articoli 1, 2, 3 e 5, comma 2, sono punite con la sanzione amministrativa da lire 100.000 a lire 500.000.</p> <p>3. L'importo delle sanzioni amministrative previste dal presente articolo è versato su apposito capitolo dello stato di previsione della entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnato al capitolo 1176 dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, concernente il Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.</p> <p>4. In deroga ai commi 1, 2 e 3, nei confronti delle pubbliche amministrazioni si applicano le disposizioni della legge 7 agosto 1990, n. 241.</p>	
<p>Articolo 15 Diritto di ricorso</p> <p>Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro sia cessato, abbiano accesso a un meccanismo di risoluzione delle controversie efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, compresa un'adeguata compensazione, in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva.</p>		<p>I meccanismi di diffida e conciliazione presso gli ispettorati territoriali del lavoro e in sede giudiziaria sono già accessibili a tutti i lavoratori.</p>
<p>Articolo 16 Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli</p> <p>Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere i lavoratori, compresi i lavoratori rappresentanti dei lavoratori, da qualsiasi trattamento</p>		<p>Secondo i principi generali e gli orientamenti giurisprudenziali i comportamenti contemplati dall'articolo 16 rientrerebbero tra le ipotesi di sanzioni o licenziamenti discriminatori in quanto aventi natura ritorsiva. Inoltre, il trattamento sfavorevole, se reiterato,</p>

<p>sfavorevole da parte del datore di lavoro o da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato al datore di lavoro o da un procedimento giudiziario promosso al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui alla presente direttiva.</p>		<p>potrebbe rientrare nella disciplina sul mobbing in quanto vessatorio</p>
<p>Articolo 17 Protezione contro il licenziamento e onere della prova</p> <p>1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento o suo equivalente e la preparazione di un licenziamento di lavoratori per il fatto che questi abbiano esercitato i diritti di cui alla presente direttiva.</p> <p>2. I lavoratori che ritengono di essere stati licenziati, o soggetti a misure con effetto equivalente, per il fatto di aver esercitato i diritti di cui alla presente direttiva possono chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento o suo equivalente. Il datore di lavoro fornisce tali motivi per iscritto.</p> <p>3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, quando i lavoratori di cui al paragrafo 2 presentano, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti in base ai quali si può presumere che vi sia stato un siffatto licenziamento o suo equivalente, incomba alla parte convenuta dimostrare che il licenziamento è stato basato su motivi diversi da quelli di cui al paragrafo 1.</p> <p>4. Il paragrafo 3 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.</p> <p>5. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 3 ai procedimenti nei quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.</p> <p>6. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica alle procedure penali.</p>		<p>I licenziamenti devono essere sempre giustificati ai sensi delle leggi n. 604/1966, 300/1970, 108/90, 23/2015.</p> <p>Il licenziamento deve essere obbligatoriamente motivato per iscritto. Il comma 2 può generare criticità rispetto a rapporti temporanei come il lavoro intermittente qualora il rapporto sia formalmente in essere ma il lavoratore di fatto non venga più chiamato dal datore di lavoro.</p> <p>Ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 604/1966 l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.</p> <p>La previsione del comma 3 potrebbe in fatto tradursi in una <i>probatio diabolica</i>, irrigidire la flessibilità di contratti di lavoro temporaneo e sacrificare l'autonomia organizzativa del datore di lavoro.</p>
<p>Articolo 18 Sanzioni</p> <p>Gli Stati membri stabiliscono la disciplina sanzionatoria applicabile in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Gli Stati membri adottano tutti i provvedimenti necessari per assicurare l'applicazione di tali sanzioni. Le sanzioni sono effettive, proporzionate e dissuasive. Esse possono assumere la forma di ammenda. Esse possono</p>		

anche consistere nel pagamento di un indennizzo.		
Capo VI Disposizioni finali <i>Articolo 19</i> Disposizioni più favorevoli 1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri. 2. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori. 3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni altro diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.		

<p>Articolo 20 Attuazione</p> <p>1. Gli Stati membri adottano e pubblicano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il [data di entrata in vigore + 2 anni] o provvedono affinché le parti sociali introducano le disposizioni necessarie mediante un accordo, fermo restando l'obbligo per gli Stati membri di adottare le misure necessarie per poter garantire in ogni momento i risultati imposti dalla presente direttiva.</p> <p>Essi ne informano immediatamente la Commissione.</p> <p>2. Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.</p>		
<p>Articolo 21 Disposizioni transitorie</p> <p>I diritti e gli obblighi di cui alla presente direttiva si applicano ai rapporti di lavoro esistenti a decorrere dal [data di entrata in vigore + 2 anni]. Tuttavia i datori di lavoro forniscono o completano i documenti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e agli articoli 5 e 6 solo su richiesta del lavoratore. L'assenza di tale richiesta non ha l'effetto di precludere ai lavoratori i diritti minimi stabiliti dalla presente direttiva.</p>		
<p>Articolo 22 Riesame da parte della Commissione</p> <p>Entro il [data di entrata in vigore + 8 anni] la Commissione, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello dell'Unione e tenendo conto dell'impatto sulle piccole e medie imprese, riesamina l'applicazione della presente direttiva per proporre, se del caso, le modifiche necessarie.</p>		
<p>Articolo 23 Abrogazione</p> <p>La direttiva 91/533/CEE è abrogata a decorrere dal [data di entrata in vigore + 2 anni]. I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva.</p>		
<p>Articolo 24 Entrata in vigore</p> <p>La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.</p>		

--	--	--

<p><i>Articolo 25</i> Destinatari Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva. Fatto a Bruxelles, il</p>		
--	--	--