



Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea

A.G. 377

27 aprile 2022

Informazioni sugli atti di riferimento

Natura atto:	Schema di decreto legislativo
Atto del Governo:	377
Titolo:	Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea
Norma di riferimento:	Articolo 1 della legge 22 aprile 2021, n. 53
Relazione tecnica (RT):	presente

Finalità

Lo schema di decreto legislativo in esame – adottato ai sensi dell'articolo 1 della L. 53/2021 (Legge di delegazione europea 2019-2020) – reca il recepimento della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

L'articolo 1 della L. 53/2021, che delega il Governo ad adottare decreti legislativi per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione degli altri atti dell'Unione europea di cui agli articoli da 3 a 29 e all'allegato A specifica, al comma 3, che eventuali spese non contemplate da leggi vigenti e che non riguardano l'attività ordinaria delle amministrazioni statali o regionali possono essere previste nei suddetti decreti legislativi nei soli limiti occorrenti per l'adempimento degli obblighi. Alla relativa copertura, laddove non sia possibile farvi fronte con i fondi già assegnati alle competenti amministrazioni, si provvede mediante riduzione del fondo per il recepimento della normativa europea di cui all'articolo 41-*bis* della L. 234/2012. Qualora la dotazione del predetto fondo si rivelasse insufficiente, i decreti legislativi dai quali derivino nuovi o maggiori oneri sono emanati solo successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziavano le occorrenti risorse finanziarie, in conformità all'articolo 17, comma 2, della L. 196/2009.

Nella presente Nota sono riportati sinteticamente i contenuti dello schema di decreto che presentano profili di carattere finanziario e le informazioni fornite dalla relazione tecnica (vedi tabella). Vengono quindi esposti gli elementi di analisi e le richieste di chiarimento considerati rilevanti ai fini di una verifica delle quantificazioni riportate nella relazione tecnica.

Verifica delle quantificazioni

Disposizioni dello schema di decreto legislativo che presentano profili finanziari	Elementi forniti dalla relazione tecnica
Articolo 1: definisce l'ambito di applicazione delle disposizioni in esame. In particolare, le disposizioni si applicano, oltre che al lavoro subordinato, anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard, escludendo i lavoratori autonomi, e al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero. Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni in regime di diritto pubblico, di cui all'articolo 3 del D. Lgs. 165/2001 (magistrati ordinari, amministrativi e contabili, avvocati e procuratori dello Stato, personale militare e delle forze di polizia, etc.)	La relazione tecnica afferma che le disposizioni sono di carattere ordinamentale e, pertanto, non suscettibili di determinare effetti sul fronte della finanza pubblica.

<p>si esclude l'applicazione delle disposizioni del Capo III, relativo alle prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro.</p>	
<p>Articolo 2: stabilisce le definizioni di "programmazione del lavoro", "ore e giorni di riferimento" e "organizzazione del lavoro".</p>	<p>La relazione tecnica osserva che si tratta di disposizioni di carattere ordinamentale che non comportano oneri per la finanza pubblica.</p>
<p>Articolo 3: disciplina le modalità e la forma con le quali il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori le informazioni inerenti il rapporto di lavoro.</p>	<p>La relazione tecnica afferma che la norma non determina alcun onere per la finanza pubblica.</p>
<p>Articolo 4 e articolo 5, comma 4: modifica gli articoli da 1 a 4 del D. Lgs. 152/1997 (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). In particolare il presente decreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • modifica l'articolo 1, integrando l'elenco delle informazioni che il datore di lavoro deve fornire al lavoratore, specificandone le modalità e le relative tempistiche; • introduce l'articolo 1-<i>bis</i>, regolamentando gli obblighi informativi nel caso in cui il datore di lavoro o il committente utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati; • modifica l'articolo 2, disciplinando gli obblighi informativi in caso di prestazioni di lavoro svolte all'estero; • modifica l'articolo 3, disciplinando l'obbligo di informare il lavoratore dei mutamenti del rapporto di lavoro dopo l'assunzione; • modifica l'articolo 4, prevedendo che il mancato o erroneo adempimento degli obblighi di comunicazione, su denuncia del lavoratore all'Ispettorato nazionale del lavoro, sia sanzionato ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del D. Lgs. 276/2003 (sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato), come modificato dall'articolo 5, comma 4, del provvedimento in esame. Le violazioni da parte delle pubbliche amministrazioni sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale e della misurazione della performance. Per le violazioni di cui all'articolo 1-<i>bis</i>, si applica, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro, incrementata a seconda del numero di lavoratori coinvolti. 	<p>La relazione tecnica afferma, circa l'attività rimessa all'Ispettorato nazionale del lavoro a seguito delle denunce dei lavoratori ai sensi del nuovo articolo 4 D. Lgs. 152/1997, che la disposizione non determinerà alcun nuovo effetto finanziario. Trattasi, infatti, di attività già esercitata dall'Ispettorato, sia su denuncia dei lavoratori interessati, sia nell'ambito di iniziative e richieste documentali avviate d'ufficio. Per quanto riguarda le sanzioni, delle quali nella disposizione dello schema di decreto si esclude la riassegnazione, esse non sono mai state riassegnate allo stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e, pertanto, le modifiche recate alla disposizione attualmente vigente non determinano effetti finanziari sul bilancio dello Stato.</p>
<p>Articolo 5, commi da 1 a 3 e comma 5: contiene ulteriori modifiche a disposizioni in materia di obblighi di comunicazione non</p>	<p>La relazione tecnica afferma che l'articolo in esame raccoglie gli interventi di modifica effettuati sulle disposizioni di legge diverse dal</p>

<p>contenute nel D. Lgs. 152/1997.</p>	<p>decreto legislativo n. 152/97, in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo. Si tratta di disposizioni di carattere ordinamentale che non comportano oneri per la finanza pubblica.</p>
<p>Articolo 6: prevede che le disposizioni del Capo II (Informazioni sul rapporto di lavoro) del provvedimento in esame si applichino al personale delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 3 del D. Lgs. 165/2001, compatibilmente con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.</p>	<p>La relazione tecnica afferma che la disposizione è di carattere ordinamentale e, pertanto, non è suscettibile di determinare effetti per la finanza pubblica.</p>
<p>Articolo 7: prevede che il periodo di prova non possa essere superiore a sei mesi. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del DPR 487/1994, relativo alle assunzioni in servizio, che a sua volta rinvia, per la determinazione della durata del periodo di prova, alla contrattazione collettiva.</p>	<p>La relazione tecnica afferma che la durata del periodo di prova, entro il limite massimo di sei mesi, riproduce quanto già stabilito nell'articolo 2096 del Codice civile. Si tratta di una disposizione di carattere ordinamentale che non comporta oneri per la finanza pubblica.</p>
<p>Articolo 8: dispone che un datore di lavoro non possa vietare a un lavoratore di svolgere un impiego al di fuori dell'orario di lavoro stabilito. A tale previsione sono ammesse deroghe per ragioni oggettive, come la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la tutela della riservatezza aziendale, l'integrità del servizio pubblico e la prevenzione di conflitti di interessi.</p>	<p>La relazione tecnica afferma che dalla disposizione in esame non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.</p>
<p>Articolo 9: prevede che non sia possibile imporre al lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa senza la preventiva indicazione delle ore e giorni e senza un ragionevole periodo di preavviso. In caso contrario il lavoratore ha il diritto di rifiutare di eseguire la prestazione senza subire conseguenze negative. Si prevede altresì che il lavoratore sia ristorato mediante un'adeguata compensazione del mancato guadagno derivante dalla tardiva revoca di un incarico di lavoro preventivamente concordato.</p>	<p>La relazione tecnica afferma che le disposizioni in esame sono di natura ordinamentale da cui non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.</p>
<p>Articolo 10: prevede che il lavoratore con almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato il periodo di prova possa chiedere una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile. Tali disposizioni non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca ed ai lavoratori domestici.</p>	<p>La relazione tecnica afferma che le disposizioni in esame sono di carattere ordinamentale e non comportano oneri per la finanza pubblica.</p>
<p>Articolo 11: prevede che i datori di lavoro</p>	<p>La relazione tecnica afferma che le disposizioni</p>

<p>eroghino ai lavoratori la formazione necessaria qualora siano tenuti a farlo secondo la legislazione europea, nazionale o dei contratti collettivi. Il datore di lavoro non può, inoltre, addebitarne il costo ai lavoratori e la stessa deve svolgersi durante l'orario di lavoro, ove possibile.</p>	<p>in esame sono di carattere ordinamentale e non comportano oneri per la finanza pubblica.</p>
<p>Articolo 12: prevede, per i lavoratori che lamentino la violazione dei diritti, la possibilità di ricorrere ad alcuni meccanismi rapidi di risoluzione delle controversie, ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa. In particolare, è previsto: a) il tentativo di conciliazione presso gli uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro; b) il ricorso ai collegi di conciliazione ed arbitrato; c) il ricorso alle camere arbitrali istituite presso gli organi di certificazione.</p>	<p>La relazione tecnica afferma che le disposizioni in esame sono di carattere ordinamentale e non comportano oneri per la finanza pubblica.</p>
<p>Articolo 13: prevede che l'adozione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei lavoratori che abbiano presentato reclamo o abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti, comporti la sanzione amministrativa di cui all'articolo 41, comma 2, del D. Lgs. 198/2006 (da 250 a 1.500 euro). I lavoratori possono rivolgersi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.</p>	<p>La relazione tecnica afferma che le disposizioni in esame assegnano all'Ispettorato nazionale del lavoro il compito di applicare la sanzione amministrativa ivi prevista. L'Ispettorato può svolgere l'attività in questione con le risorse umane e finanziarie disponibili a legislazione vigente e trasferite all'Ispettorato. Rispetto a tale attività, infatti, non si ritiene che la stessa possa determinare particolari effetti sul piano del numero delle denunce, potendo la stessa ricomprendersi nell'ambito delle attività di vigilanza già rimesse all'Ispettorato in materia di comportamenti discriminatori ai sensi della legge n. 198/2006 sui quali trovano applicazione le sanzioni amministrative di cui all'articolo 41 della stessa legge. Pertanto la disposizione non comporta oneri per la finanza pubblica.</p>
<p>Articolo 14: dispone il divieto di licenziare o sottoporre a trattamenti pregiudizievoli i lavoratori che abbiano esercitato i diritti previsti dal provvedimento in esame e dal D. Lgs. 152/1997.</p>	<p>La relazione tecnica afferma che le disposizioni in esame sono di carattere ordinamentale e non comportano oneri per la finanza pubblica.</p>
<p>Articolo 15: prevede che, in riferimento alle misure di tutela, di cui al Capo IV, al personale in regime di diritto pubblico si applichino le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.</p>	<p>La relazione tecnica afferma che le disposizioni in esame sono di carattere ordinamentale e non comportano oneri per la finanza pubblica.</p>
<p>Articolo 16: prevede che le disposizioni di cui al provvedimento in esame si applichino a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data di entrata in vigore dello stesso. Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare le informazioni necessarie. In caso di inadempimento, si applica la sanzione di cui</p>	<p>La relazione tecnica non considera specificamente le norme.</p>

all'articolo 19, comma 2, del D. Lgs. 276/2003 (da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato).	
Articolo 17: prevede che dalle disposizioni in esame non debbano derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le Amministrazioni competenti provvedono ai compiti derivanti dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.	La relazione tecnica nulla aggiunge al contenuto delle norme.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva che le disposizioni in esame, di recepimento della direttiva 2019/1152, sono volte a prevedere condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili secondo la pertinente disciplina unionale.

Per quanto riguarda gli adempimenti a carico dell'Ispettorato nazionale del lavoro, gli articoli 4, 12 e 13 prevedono che detto Ispettorato si occupi delle denunce relative al mancato rispetto degli obblighi di comunicazione da parte del datore di lavoro, del tentativo di conciliazione nel caso di violazione dei diritti dei lavoratori e delle denunce per l'adozione di condotte ritorsive. Atteso che la relazione tecnica esclude l'insorgenza di oneri a carico della finanza pubblica, in quanto già a legislazione vigente tali attività sono riconducibili all'Ispettorato, non vi sono osservazioni da formulare.

Con riferimento al gettito derivante dall'imposizione di sanzioni, si rileva che il provvedimento in esame prevede modifiche all'impianto previsto a legislazione vigente. Per effetto della sostituzione dell'articolo 4 del D. Lgs. n. 152/1997 (ad opera dell'articolo 4 del decreto in esame) viene soppressa la previsione che attualmente dispone la riassegnazione degli introiti delle sanzioni amministrative pecuniarie allo stato di previsione del Ministero del lavoro (destinati al Fondo per l'occupazione). La relazione tecnica informa che le sanzioni non sono mai state riassegnate allo stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e, pertanto, le modifiche recate alla disposizione attualmente vigente non determinano effetti finanziari sul bilancio dello Stato.

Ciò posto, non si formulano osservazioni circa la soppressione della riassegnazione a spesa delle entrate da sanzioni amministrative pecuniarie, nel presupposto – sul quale appare opportuno acquisire una conferma - che le entrate da sanzioni non risultino già scontate ai fini dei saldi di finanza pubblica.

In merito ai profili di copertura finanziaria, si fa presente che l'articolo 17 reca una clausola di invarianza finanziaria, secondo la quale dalle disposizioni del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, posto che le amministrazioni competenti provvederanno ai relativi compiti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare.