

# **PROPOSTA DI RIFORMA DEL D.LGS. N. 104/22**

**A CURA DEL CENTRO STUDI DELLA FONDAZIONE  
CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO**



## INTRODUZIONE

# La carica dei 104

**DI LOREDANA SALIS**, *Consulente del Lavoro in Milano*  
**E ANDREA ASNAGHI**, *Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)*

**S**i può coniugare semplicità con tutela? Si può concepire il rapporto di lavoro come una relazione e non come una gabbia? Si può applicare una direttiva UE senza complicarla?

Sono queste le domande che hanno indirizzato il lavoro del Centro Studi della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano che qui siamo lieti di presentare: un testo di legge come l'avremmo scritto noi e che quindi sostituisce completamente il D.lgs. n. 104/2022 (e anche il D.lgs. n. 152/1997).

Le esigenze, nate dallo sconcerto e dallo sconforto che fin dai primi giorni erano scaturiti dalla lettura del Decreto in questione, erano molteplici e stringenti:

- concepire un testo di legge che non fosse il solito *patchwork* normativo, fatto di rimandi poco chiari, sovrapposizioni, stratificazioni;
- evitare la formazione obbligatoria di documenti chilometrici ma poco, o per nulla utili (anzi, con il rischio di essere addirittura confusivi e fuorvianti) in un'epoca in cui le informazioni sono disponibili – o possono essere rese – con pochi e intelligenti mezzi;
- bilanciare la gestione del rapporto e l'esercizio dei diritti di tutti senza squilibri impropri e costi ed oneri iniqui per i datori di lavoro.

Dati questi presupposti, offriamo alcune brevi note di lettura per il testo che seguirà e per quanto abbiamo cercato di realizzare con questa proposta.

**a)** Dal decreto e dagli obblighi sono stati quasi completamente espunti i committenti (e correlativamente anche i collaboratori coordinati e continuativi): in un Paese serio – prima o poi lo diventeremo – gli autonomi sono autonomi e i subordinati sono subordinati, senza commistioni confusive. Siamo per rafforzare le tutele serie, non per annacquarele in fattispecie di dubbia o equivoca definizione.

**b)** I contenuti dell'informativa da fornire sono stati resi più chiari ed equilibrati, così come i modi di comunicazione ed i tempi di conservazione.

**c)** Gli obblighi non previsti dalla Direttiva, ma di mera invenzione italiana, sono stati aboliti: in un ambito di competizione internazionale non sembra il caso di distinguersi sempre per italici lacci e laccioli o per complicazioni burocratiche di derivazione vetero-ideologica.

- d)** È stato conservato, ancorché razionalizzato, il nucleo delle tutele che si volevano inserire o specificare: non siamo per un mercato del lavoro volto al più spinto liberismo. Dove il legislatore ha operato in ragione di un forte sbilanciamento abbiamo cercato di equilibrare le posizioni delle parti, peraltro in modo non dissimile a quello di altre norme con analogo scopo.
- e)** Abbiamo pensato ad un sistema sanzionatorio semplice e chiaro, che favorisca l'intesa e la rettitudine anziché meccanismi esclusivamente punitivi.
- f)** Abbiamo rivalutato la funzione della contrattazione, anzitutto collettiva (completamente ignorata nella stesura del decreto originario, contrariamente a quanto prevedeva la stessa Direttiva) e, in qualche caso, individuale.
- g)** In alcuni passaggi abbiamo anche mantenuto il testo di legge originario, integralmente o quasi: il nostro non è stato infatti un lavoro "contro" ma una riflessione "per".

Come ci è capitato di dire in casi analoghi, la (ri)scrittura normativa – certamente non facile e irta di insidie – non è stato esercizio velleitario di stile o manifestazione di presunzione ma semplice esigenza di chiarezza e di efficacia. Non abbiamo pertanto alcuna pretesa di essere stati perfetti o esaustivi, ma confidiamo di avere comunque confezionato una buona esemplificazione del senso sotteso alla Direttiva, nonché di quel che vorremmo vedere e che si potrebbe fare.

Offriamo pertanto questo lavoro alla riflessione di tutti, aperti a critiche, suggerimenti, dibattito: il tentativo non è quello di sostituirsi a nessuno ma di sollecitare un confronto costruttivo non partendo da meri principi o desideri ma da un progetto concreto, misurabile parola per parola.

È da ultimo doveroso un ringraziamento a tutti i colleghi che, oltre a noi, hanno contribuito a questo progetto, sacrificando tempo e risorse con la segreta speranza di non dover più perdere il sonno (o il senno) rincorrendo norme assurde o scritte in modo discutibile e approssimativo.

*Hanno collaborato alla stesura del presente lavoro i colleghi del Centro Studi della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano: Andrea Asnaghi, Manuela Baltolu, Alberto Borella, Margherita Bottino, Loredana Buzzanca, Mariagrazia Di Nunzio, Potito Di Nunzio, Sabrina Pagani, Maria Paladini, Paolo Reja, Alessia Riva, Loredana Salis, Federica Sgambato.*

# PROPOSTA DI RIFORMA DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 104/2022

## ARTICOLO 1 Oggetto e modalità

- 1.** Al fine di promuovere una occupazione più trasparente e prevedibile il presente decreto disciplina il diritto dei lavoratori all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e le relative tutele.
- 2.** Le disposizioni di applicazione del comma 1 introdotte dal presente decreto sono volte a garantire, unitamente al diritto di informazione e conformemente alla legge e ai contratti collettivi, la necessaria flessibilità per adattarsi al contesto economico.
- 3.** L'informazione di cui al comma 1 deve essere fornita dal datore di lavoro, in formato chiaro e facilmente accessibile, con i tempi e le modalità definite al successivo articolo 6.

\*\*\*

## ARTICOLO 2 Ambito di applicazione

- 1.** Il presente decreto trova applicazione, con le sole esclusioni previste al successivo articolo 3, a tutti i rapporti di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, a tempo parziale o intermittente, ivi compresi quelli di lavoro agricolo e di lavoro somministrato.
- 2.** Il presente decreto si applica altresì ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e a quelli degli enti pubblici economici.
- 3.** Le previsioni di cui al presente decreto si applicano inoltre:
  - a)** ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
  - b)** ai lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni di cui agli articoli 13 e 14.

\*\*\*

## ARTICOLO 3 Esclusioni

- 1.** Sono esclusi dall'applicazione del presente decreto, salvo disposizioni specifiche in esso contenute:

- a)** i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del Codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021 n. 36;
- b)** i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, comma 1, n. 3), del Codice di procedura civile;
- c)** i contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54 -bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e successive modifiche e integrazioni;
- d)** i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- e)** i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, anche se con lui non conviventi;
- f)** i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente all'articolo 8 del presente decreto;
- g)** i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle disposizioni di cui agli articoli 9, 10, 11, 13 e 14 del presente decreto.

\*\*\*

## **ARTICOLO 4**

### **Definizioni**

- 1.** Ai fini del presente decreto si intende per:
- a)** «programmazione del lavoro»: la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;
  - b)** «ore e giorni di riferimento»: le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto il lavoro su richiesta del datore di lavoro;
  - c)** «organizzazione del lavoro»: la forma di organizzazione dell'orario di lavoro e la sua ripartizione conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro;
  - d)** «contratti collettivi»: i contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

\*\*\*

## **ARTICOLO 5**

### **Elementi essenziali di informazione**

L'informazione di cui al comma 3 dell'articolo 1 riguarda i seguenti elementi:

- a)** le identità delle parti del rapporto di lavoro e, ove ricorra - nei casi previsti dalla norma - la fattispecie della co-datorialità, anche quelli degli altri co-datori;
- b)** nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, non appena è nota;
- c)** sede e/o domicilio del datore di lavoro;
- d)** la tipologia e la data di inizio del rapporto di lavoro e, in caso di rapporti a tem-

- po determinato, anche la data di termine prevista;
- e)** il Contratto collettivo nazionale e/o di secondo livello applicato al rapporto di lavoro, con indicazione specifica delle parti stipulanti;
  - f)** il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o prevalente, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
  - g)** l'inquadramento, il livello, la qualifica e le mansioni attribuiti al lavoratore;
  - h)** la durata del periodo di prova, se previsto;
  - i)** la programmazione del lavoro prevista, le ore e i giorni di riferimento e l'organizzazione del lavoro;
  - j)** se l'organizzazione del lavoro è in gran parte o interamente imprevedibile, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
    - 1)** la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
    - 2)** le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
    - 3)** il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
  - k)** l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
  - l)** le condizioni e la retribuzione previste per il lavoro supplementare e straordinario;
  - m)** il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
  - n)** la durata e le modalità di fruizione delle assenze retribuite per ferie, permessi, congedi, aspettative, in base al contratto collettivo nazionale, territoriale o aziendale, o in loro assenza al contratto individuale di lavoro;
  - o)** la durata, la decorrenza e le modalità di comunicazione del periodo di preavviso in caso di licenziamento e di dimissioni;
  - p)** gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi obbligatori e integrativi.

\*\*\*

## ARTICOLO 6

### Modalità e tempi di comunicazione e conservazione

**1.** Le informazioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), c), d), f), g), h), k), debbono essere fornite individualmente al lavoratore per iscritto entro l'inizio del rapporto di lavoro. Tali informazioni possono essere rese anche mediante consegna del contratto individuale di lavoro. Nei casi di assunzione d'urgenza l'informativa può essere adempiuta, nei termini previsti per l'invio della comunicazione obbligatoria di as-

sunzione al Centro per l'impiego, mediante consegna di copia della predetta comunicazione.

**2.** Le informazioni di cui all'art. 5, comma 1, non contenute nella comunicazione obbligatoria, nonché quelle di cui alle lett. i), j) l), devono comunque essere fornite per iscritto entro sette giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.

**3.** Ove non già comunicate in precedenza, le restanti informazioni di cui all'art. 5, comma 1, alle lettere b), e), m), n), o), p), devono essere fornite con atto scritto entro trenta giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.

**4.** Le informazioni di cui al presente articolo possono essere fornite al lavoratore, ove ciò sia compatibile con tali informazioni, anche sotto forma di riferimento alle vigenti disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie e ai contratti collettivi applicati al rapporto di lavoro. Sono fatti salvi i più stringenti obblighi e tempi di informazione previsti da leggi speciali.

**5.** Le informazioni previste dal presente decreto sono fornite a ciascun lavoratore, in modo chiaro e trasparente, in formato cartaceo oppure elettronico.

**6.** Le informazioni sono conservate per 5 anni dalla dovuta consegna ed il datore di lavoro ne conserva per lo stesso termine la prova della trasmissione o della ricezione. Se le informazioni sono fornite in formato elettronico accessibile al lavoratore, la prova della trasmissione o della ricezione può essere resa anche tramite le risultanze dello strumento informatico utilizzato.

**7.** I tempi e le modalità di cui al presente articolo non incidono sulla possibilità del lavoratore di difesa dei propri diritti nei modi e nei tempi previsti dalla legge.

**8.** Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

**9.** Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

**10.** Ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 5, lettere j) e p), del presente decreto.

\*\*\*

## ARTICOLO 7

### **Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione**

**1.** Il datore di lavoro, sia pubblico che privato, comunica per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 5 e 8 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, dalle clausole del contratto collettivo. Una modifica retroattiva può essere concordata tra le parti purché compatibile con la normativa vigente.

\*\*\*

## ARTICOLO 8

### Prestazioni di lavoro all'estero

- 1.** Il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 5, nonché le seguenti ulteriori informazioni:
  - a)** il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
  - b)** la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione, se diversa da quella già comunicata;
  - c)** le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti gli incarichi svolti;
  - d)** ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
  - e)** la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
  - f)** le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
  - g)** l'indirizzo, se esistente, del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.
- 2.** Al lavoratore che è inviato in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 5, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1 del presente articolo, lettere a), b), c) e d).
- 3.** Il presente articolo non si applica al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, né ai lavoratori marittimi ed ai lavoratori della pesca.

\*\*\*

## ARTICOLO 9

### Durata massima del periodo di prova

- 1.** Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.
- 2.** In caso di assunzione con contratto a termine di durata non superiore a 9 mesi, il periodo di prova deve essere proporzionato alla durata del contratto e non può superare i 2/3 del contratto a tempo determinato fatto salvo il diverso disposto dei contratti collettivi.
- 3.** In caso di riassunzione, anche a seguito di un contratto di somministrazione presso il medesimo datore di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, qualora il rapporto di lavoro precedente sia cessato da meno di 5 anni, il nuovo rapporto non può essere soggetto ad un ulteriore periodo di prova.
- 4.** In caso di sopravvenienza di eventi sospensivi della prestazione lavorativa che comportano il diritto al mantenimento del posto di lavoro, il periodo di prova è prolungato in misura non superiore alla durata della sospensione. In ogni caso il

periodo di prova non potrà superare i sei mesi complessivi compresi i periodi di sospensione di cui al periodo precedente.

**5.** Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

\*\*\*

## **ARTICOLO 10**

### **Cumulo di impieghi**

**1.** Fatto salvo l'obbligo previsto dall'articolo 2105 del codice civile, il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività.

**2.** Il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un'altra e diversa attività qualora sussista una delle seguenti condizioni:

**a)** un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;

**b)** la necessità di garantire l'integrità o la continuità del servizio pubblico;

**c)** il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 del codice civile, in conflitto con quella svolta per conto del datore di lavoro. In tal caso il datore di lavoro è tenuto ad evidenziare al lavoratore situazioni di conflitto particolari e non ricavabili dai principi generali nonché da obblighi normativi o di contrattazione collettiva.

**3.** Il datore di lavoro può tuttavia vietare o limitare lo svolgimento delle attività non comprese nel precedente comma 2, contrattualizzando con il lavoratore la fattispecie a titolo oneroso.

**4.** In caso di svolgimento di altra attività è obbligo del lavoratore assicurarsi che non sussistano le condizioni di pregiudizio o di conflitto di cui al comma 2.

**5.** Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche, per quanto compatibili, al committente nell'ambito dei rapporti di collaborazione di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile.

**6.** Resta ferma la disciplina di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

**7.** Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

\*\*\*

## **ARTICOLO 11**

### **Prevedibilità minima del lavoro**

**1.** Qualora, con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe

le seguenti condizioni:

- a)** il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati ai sensi dell'articolo 5, lett. j), numero 2, del presente decreto;
  - b)** il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con un periodo di preavviso di almeno 48 ore, salvo diverso accordo con il lavoratore.
- 2.** Il lavoratore, in carenza di una o entrambe le condizioni di cui al comma 1, ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.
- 3.** Il datore di lavoro che abbia stabilito, conformemente ai criteri individuati dai contratti collettivi, il numero delle ore minime retribuite garantite, deve informare il lavoratore:
- a)** del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale nella misura eventualmente indicata dai contratti collettivi;
  - b)** delle eventuali maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.
- 4.** Qualora, nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati senza un periodo di preavviso di almeno 24 ore, è tenuto a riconoscere al lavoratore una retribuzione pari ad almeno il 50 per cento del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.
- 5.** Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.
- 6.** Per tutto quanto previsto dal presente articolo sono fatte salve le diverse disposizioni contenute:
- a)** nei contratti collettivi;
  - b)** nei contratti individuali certificati presso le commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

\*\*\*

## ARTICOLO 12

### Contratti di lavoro intermittente

- 1.** Il contratto di lavoro intermittente è stipulato per iscritto ai fini della prova e contiene, ove compatibili, le informazioni di cui all'articolo 5 e all'articolo 11 del presente decreto che specifichino in particolare:
- a)** il luogo e le modalità di disponibilità del lavoratore;
  - b)** le forme e le modalità con cui il datore richiede la prestazione;
  - c)** il trattamento economico spettante in caso di disponibilità nonché i tempi ed i modi di pagamento delle relative indennità.
- 2.** Ai fini della trasparenza sono indicate le ragioni oggettive e/o soggettive deri-

vanti da norme di legge e/o di contratto collettivo che ne giustificano l'utilizzo.

\*\*\*

### **ARTICOLO 13**

#### **Transizione a forme di lavoro più sicure e stabili**

- 1.** Ferme restando le disposizioni più favorevoli già previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere, per iscritto, che gli venga riconosciuta, per le medesime mansioni esercitate, una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.
- 2.** Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.
- 3.** Entro un mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro fornisce risposta scritta motivata.
- 4.** Le previsioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca, ai rapporti di lavoro non subordinato ed ai lavoratori domestici.

\*\*\*

### **ARTICOLO 14**

#### **Formazione Obbligatoria**

- 1.** Quando il datore di lavoro è tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.
- 2.** L'obbligo di cui al comma 1 non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.
- 3.** Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

\*\*\*

### **ARTICOLO 15**

#### **Deroghe ai CCNL**

- 1.** Laddove espressamente previsto nel presente decreto, i contratti collettivi possono stabilire condizioni differenti nelle specifiche materie loro delegate.
- 2.** Tali disposizioni sono efficaci per tutto il personale a cui viene applicato il con-

tratto, fermo restando il rispetto della Costituzione e delle condizioni generali di tutela previste dalle norme italiane e comunitarie.

\*\*\*

## **ARTICOLO 16**

### **Sistemi di protezione**

**1.** Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa e salvo specifiche procedure previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in caso di violazioni dei diritti previsti dal presente decreto i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro è cessato, possono promuovere il tentativo di conciliazione previsto dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile, ovvero ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-*quater* del codice di procedura civile. È possibile, inoltre, rivolgersi alle camere arbitrali previste dall'articolo 31, comma 12, della legge 4 novembre 2010, n. 183.

**2.** Al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto, l'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti per il fatto che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, comporta, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto e salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Nelle ipotesi di cui al presente comma, i lavoratori possono rivolgersi all'Ispettorato territoriale del Lavoro che applica la sanzione. La denuncia può essere presentata dall'interessato o dall'organizzazione sindacale delegata dal medesimo.

**3.** Sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal presente decreto. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione del presente comma, incombe sul lavoratore l'onere di fornire elementi di fatto in termini precisi e concordanti circa la denunciata esistenza del carattere ritorsivo del provvedimento impugnato; in tal caso spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della ritorsione.

\*\*\*

## **ARTICOLO 17**

### **Regime di tutela per i lavoratori pubblici**

**1.** Per i rapporti di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, trovano applicazione, relativamente alle misure di tutela, le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

\*\*\*

## **ARTICOLO 18**

### **Sanzioni**

- 1.** Le omissioni, i ritardi o le inesattezze relative alle indicazioni di cui agli articoli 5, 6, commi da 1 a 6, 7, 8 e 19 sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria di € 500,00 diffidabile ai sensi dell'art. 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.
- 2.** In caso di omissioni, ritardi o inesattezze di cui al comma 1, il lavoratore può rivolgersi, all'Ispettorato territoriale del lavoro affinché intimi al datore di lavoro di fornire le informazioni previste dal presente decreto entro il termine di quindici giorni. In caso di inottemperanza alla richiesta dell'Ispettorato territoriale del lavoro, si applica, in luogo della sanzione di cui al comma 1, la sanzione amministrativa prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
- 3.** Per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, le violazioni di cui agli articoli 5, 7, 8 e 19 sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale, nonché della misurazione della performance ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

\*\*\*

## **ARTICOLO 19**

### **Disposizioni transitorie**

- 1.** Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ai rapporti di lavoro instaurati a decorrere dal 13 agosto 2022.
- 2.** Il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 12 agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui al presente decreto. In caso di inadempimento del datore di lavoro si applica l'articolo 18 del presente decreto.
- 3.** L'assenza della richiesta di cui al comma 2 non preclude al lavoratore i diritti minimi di cui agli articoli da 9 a 14 del presente decreto.

\*\*\*

## **ARTICOLO 20**

### **Abrogazioni**

- 1.** Il decreto legislativo n. 152, 26 maggio 1997, n. 152 è abrogato.
- 2.** Sono altresì abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente decreto legislativo.