COMUNE DI GAVI

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

Comune di GAVI – Via Goffredo Mameli nr. 44 – 15066 GAVI – Tel. 0143.642712 – fax 0143.643280

Pec: segretariocomunale@pec.comunegavi.it – segreteriaindaco@comunegavi.it

SELEZIONE PUBBLICA PER L'ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO DI N. 1 UNITÀ DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CATEGORIA C POSIZIONE ECONOMICA C1, CON ORARIO DI LAVORO PART TIME SETTIMANALE 50%, TRAMITE IL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO - DURATA DI MESI 12 – PRESSO UFFICIO FINANZIARIO (CONTABILITÀ, TRIBUTI, SERVIZI SCOLASTICI E DEL PERSONALE)”.

IL SEGRETARIO COMUNALE

VISTO l'art. 3 del C.C.N.L. integrativo del Comparto Regioni Enti-Locali del 14/09/2000 che disciplina il Contratto di Formazione e Lavoro;

CONSIDERATO che il contratto formazione e lavoro, la selezione e l'assunzione sono regolati dall'art. 36 del D.Lgs.165/2001, dal DL. 726/84 convertito con modificazioni nella legge 863/1984 e dalla Legge n. 104 del 05/02/92 per l'assistenza e l'integrazione sociale ed i diritti delle persone diversamente abili;

VISTA la Legge 10/04/91 n. 125 che garantisce la pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ai posti di lavoro, come previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 25 agosto 2022, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.lgs 267-2000 e ss.mm.ii., avente ad oggetto “ASSUNZIONE DI NR. 1 UNITÀ DI PERSONALE, ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C E POS. ECONOMICA C1, CON ORARIO DI LAVORO PART TIME SETTIMANALE 50%, TRAMITE IL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO. MODIFICA DELLA DELIBERAZIONE DI PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2022/2024.”;

VISTO l'atto che il progetto di formazione e lavoro è in fase avanzata di approvazione da parte della Regione Piemonte, Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro;

DATO ATTO che in data 17/08/2022, con p.e.c. n. 6627 è stata attivata la Comunicazione preventiva ai sensi dell'art. 34 bis del D.LGs 165/2001, e la Regione Piemonte ha comunicato che non era nelle condizioni di soddisfare la richiesta avendo accertato l'assenza nelle apposite liste di personale da assegnare con comunicazione via p.e.c. Protocollo n. 00152610/2022, pervenuta a protocollo del Comune di Gavi in data 25/08/2022;

VISTA la propria determinazione nr. 295, in data 05/10/2022 con la quale si approva lo schema di avviso di selezione per l'assunzione con contratto di formazione e lavoro di n. 1 unità di Istruttore amministrativo, categoria professionale C e posizione economica C1, part time 18 ore settimanali;

RENDE NOTO

è indetta selezione pubblica, per titoli ed esami, per l'assunzione con Contratto di Formazione e Lavoro di **n. 1 Istruttore Amministrativo**, Categoria C, posizione economica C1, a tempo parziale

(part time 50%, 18 ore settimanali) della **durata di 12 mesi presso l'Ufficio Contabilità, Tributi, Servizi Scolastici e del Personale del Comune di GAVI** che avverrà nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate così come previsto dall'art. 3, comma 3, del CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali del 14/09/2000 e del CCNL 21.05.2021.

A) SCADENZA DEL TERMINE PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Le domande di ammissione alla selezione, redatte in carta semplice, preferibilmente secondo lo schema allegato al presente bando (**allegato A**), indirizzate al Comune di GAVI (AL), Via Goffredo Mameli nr. 44 – 15065 GAVI (AL), p.e.c.: segretariocomunale@pec.comunegavi.it devono pervenire entro e non oltre

ore 24.00 del giorno lunedì 31 ottobre 2022

scegliendo esclusivamente una delle seguenti modalità:

- a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento (in questo caso non fa fede la data di spedizione della domanda bensì la data di arrivo all'Ufficio Protocollo del Comune);
- consegnate a mano presso l'Ufficio Protocollo del Comune di Comune di GAVI (AL), Via Goffredo Mameli nr. 44 – 15065 GAVI (AL), aperto al pubblico tutti i giorni dal lunedì al sabato dalle ore 10.00 alle ore 12.00;
- inviate tramite posta elettronica certificata all'indirizzo PEC: segretariocomunale@pec.comunegavi.it - a tal fine, occorre precisare che i richiedenti dovranno utilizzare una casella di PEC rilasciata da certificatore abilitato, allegando il proprio documento di riconoscimento, o la propria firma digitale.
- inviate tramite mail all'indirizzo di posta elettronica non certificata segretariocomunale@comunegavi.it ; in tale ultimo caso il mittente si assume la responsabilità del ricevimento della domanda, e dovrà accertarsi a sua cura dell'effettivo ricevimento del messaggio di posta elettronica da parte degli Uffici Comunali, in quanto il Comune di GAVI, non provenendo le domande da posta certificata, declina ogni responsabilità per il mancato ricevimento.

Non saranno prese in considerazione le domande presentate successivamente al termine perentorio sopra indicato.

B) TRATTAMENTO ECONOMICO

- Retribuzione tabellare annua lorda
- Indennità di comparto
- Tredicesima mensilità
- Assegno per il nucleo familiare, se ed in quanto dovuto
- Retribuzione di posizione, assegnata tramite decreto del Sindaco non prima del termine del periodo di formazione previsto dalla speciale tipologia di assunzione
- Quant'altro dovuto ai sensi di legge e di CCNL Comparto Regioni-Autonomie Locali

Tutti gli emolumenti sopra menzionati sono soggetti alle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali.

C) REQUISITI GENERALI E PARTICOLARI PER L'AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

Per la partecipazione alla selezione occorre possedere i seguenti requisiti:

- 1) Titolo di studio;
- 2) **Diploma di scuola secondaria superiore che consente l'accesso all'Università;**
- 3) conoscenza della lingua straniera inglese e dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse;
- 4) **età non inferiore a 18 anni e non superiore a 32 anni;**
- 5) possesso della patente di categoria B, automunito/a;
- 6) cittadinanza italiana, tale requisito non è richiesto per i soggetti appartenenti all'Unione Europea, fatte salve le eccezioni di cui al D.P.C.M. 7/2/1994 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale 15/2/1994, serie Generale, n. 61);
- 7) idoneità fisica all'impiego. L'Amministrazione ha facoltà di sottoporre a visita medica di controllo i vincitori della selezione, in base alla normativa vigente. È fatto salvo quanto disposto dall'art. 22 della Legge 5/2/1992, n. 104;
- 8) non aver subito condanna per uno dei delitti di cui alla legge 19.03.1990 n. 55, art. 15 lett. a), b), c), d), e), f), sostituito dall'art. 1 comma 1 della legge 18/01/1992 n. 16, salvo che sia intervenuta la riabilitazione.

Non possono accedere agli impieghi coloro che siano esclusi dall'elettorato attivo, nonché coloro che siano stati destituiti dall'impiego presso una pubblica amministrazione.

I cittadini italiani soggetti all'obbligo di leva devono essere in posizione regolare nei confronti di tale obbligo.

Tutti i requisiti sopraindicati devono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di ammissione, stabilito dal presente bando. La mancanza anche di uno solo dei requisiti stessi comporterà l'esclusione dalla selezione e, comunque, dall'assunzione a tempo determinato.

Il presente avviso di selezione verrà pubblicizzato sul sito web del Comune di GAVI, all'albo pretorio on line e nella sezione <https://www.comune.GAVI.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/bandi-di-concorso>, nonché inviato agli ordini professionali ed a qualsiasi altro organismo idoneo a garantire una maggiore pubblicità della procedura, nell'ottica di consentire la massima partecipazione dei candidati.

D) PROGRAMMA DI ESAME

La prova d'esame verterà sulle seguenti materie tecnico/giuridiche:

- a) Diritto Costituzionale, Studio del D.Lgs 165-2001 (Testo Unico Pubblico Impiego), del potere regolamentare delle autonomie locali – art. 117 Cost., ed in particolare del regolamento di organizzazione uffici e servizi in particolare, del CCNL 21-5-2018, Ordinamento generale delle autonomie locali (organi di governo dell'Ente Locale), trasparenza, incompatibilità, ineleggibilità, decadenza dai pubblici uffici;
- b) Legge generale sul procedimento amministrativo e diritto di accesso alla documentazione amministrativa, accesso civico e delle associazioni di tutela ambientale, normativa sulla trasparenza dell'attività degli Enti Pubblici, tutela della privacy e norme correlate;
- c) Conoscenza specifica ed approfondita delle materie contabili con particolare riferimento al comparto Enti locali, ad es. il D.lgs 118-2011, il TUEL – D.Lgs 267-2000 – in special modo la parte contabile, conto annuale e relazione al conto annuale (Normativa della Ragioneria Generale dello Stato) questionari ed adempimenti contabili (SOSE, comunicazioni BDAP, Bilancio, rendiconto e relative variazioni, questionari da inviare periodicamente alla Corte dei Conti, società partecipate degli Enti Locali) Studio dei contributi statali ancora erogati

dal Ministero dell'Interno, normativa relativa ad i tributi locali e imposte (IMU, TARIP, Canone Unico, IRPEF, IRAP, imposte di registro ed IVA). Normativa regionale e nazionale relativa ai servizi scolastici.

- d) DPR n. 62/2013, Anticorruzione e ruolo dell'ANAC, i reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, la trasparenza, il diritto di accesso agli atti, l'accesso civico
- e) Archiviazione, catalogazione, gestione del protocollo, pubblicazione informatica degli atti, banche dati pubbliche e tutela della riservatezza.
- f) Conoscenza lingua inglese;
- g) Conoscenza dei fondamenti delle applicazioni informatiche più comuni (programmi di videoscrittura etc): internet, p.e.c., posta elettronica, excel, word, autocad e programmi di gestione della contabilità degli Enti Locali.

L'esame consisterà in:

PROVA ORALE colloquio individuale dei candidati sulle materie del programma d'esame in cui si tende a verificare sia la preparazione teorica specifica che l'attitudine e la motivazione del candidato alla copertura del posto messo a selezione.

Durante la prova orale verrà verificata la conoscenza della lingua inglese e delle applicazioni informatiche.

In base al numero dei candidati potrà essere effettuata, a scelta della commissione, una prova scritta consistente in domande a risposta sintetica, sulle prove d'esame indicate alla lettera D) del presente avviso di selezione. Tutte le prove dovranno essere svolte con particolare attenzione a quanto stabilito dal Protocollo di sicurezza emesso dal Ministero per la Pubblica Amministrazione in data 15 aprile 2021 – disponibile al seguente link: http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/PROTOCOLLO_CONCORSI_PUBBLICI.pdf, protocollo la cui applicazione sarà valutata in base al numero dei candidati che riterranno di presentare domanda.

E) DOMANDE DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE - MODALITÀ DI REDAZIONE

Nella domanda di ammissione alla selezione il candidato deve dichiarare sotto la propria responsabilità, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445 del 28/12/2000, consapevole delle sanzioni penali previste nel caso di dichiarazioni mendaci dall'art. 76 dello stesso decreto, quanto riportato nello schema **allegato "A"** al presente bando.

Gli appartenenti alle categorie protette di cui alla legge 12/03/99 n. 68, tranne gli orfani e vedove ed equiparati, devono dichiarare anziché il possesso del requisito di idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni relative al posto di cui trattasi, di non aver perduto ogni capacità lavorativa.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 della L. 5/2/1992 n. 104 i candidati portatori di handicap nella domanda dovranno fare esplicita richiesta degli ausili necessari, in relazione al proprio handicap, per poter sostenere la prova di esame.

F) DOCUMENTAZIONE DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Alla domanda deve essere allegata:

- fotocopia di un documento valido di riconoscimento;
- curriculum professionale;
- Copia della patente di cat. "B";
- Copia non autentica del diploma di scuola secondaria superiore;

G) ULTERIORI NOTIZIE RELATIVE ALLA SELEZIONE

La partecipazione alla selezione comporta l'esplicita e incondizionata accettazione delle norme stabilite dalle disposizioni di Legge vigenti in materia ivi comprese quelle inerenti specificatamente all'espletamento delle selezioni, nonché le eventuali modifiche che vi potranno essere apportate, se ed in quanto non in contrasto con disposizioni gerarchicamente sovraordinate.

È fatta salva la possibilità di regolarizzazione delle domande che presentino imperfezioni formali. Il termine fissato per la regolarizzazione avrà carattere di perentorietà.

L'ammissione o l'esclusione dalla selezione dei singoli candidati è disposta con determinazione dirigenziale.

Una apposita Commissione procederà alla valutazione dei candidati.

La Commissione dispone di 100 punti per la valutazione della prova. A questi punti si sommeranno i punti (massimo 20) per i titoli posseduti.

Il punteggio in titoli sarà attribuito per i titoli di studio e di servizio posseduti dai candidati, secondo la tabella allegata in calce al presente avviso. I titoli valutabili, nel caso di specie, sono solo i titoli di studio posseduti (voto di laurea), titoli di servizio, titoli vari purchè attinenti al posto messo a concorso e nr. 1 punto per il curriculum professionale, con un massimo di punti 20, nei limiti di quanto previsto dalla legge n.56/2019 all'articolo 3, comma 6, lettera b.

Non si farà luogo alla valutazione dei titoli se il candidato avrà ottenuto un punteggio inferiore ai 60/100, in una o in ciascuna prova selettiva, nel caso in cui la Commissione decidesse di fare luogo anche alla prova preliminare in dipendenza del numero dei candidati partecipanti.

La prova si intende superata per i candidati che ottengano una valutazione non inferiore a 60/100. In base al numero delle domande pervenute (maggiori o uguali a nr. 3) la Commissione potrà decidere di effettuare una prova preliminare di test a risposta multipla sulle materie inerenti la prova orale. Anche in questo caso la prova si intenderà superata con una votazione non inferiore a 60/100.

Il punteggio complessivo finale, nel caso dello svolgimento del test preselettivo, sarà determinato dalla media dei voti conseguiti nelle due prove. Alla predetta media si sommeranno i punti assegnati per i titoli posseduti.

Le prove concorsuali si svolgeranno nel rispetto dei protocolli di sicurezza e delle norme speciali vigenti in costanza di pandemia (*Sars-CoV2 – COVID 19*).

H) FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA DI MERITO

La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo il punteggio finale riportato da ciascun candidato, dato dalla somma del voto conseguiti nella prova scritta e della votazione conseguita nel colloquio, con l'osservanza, a parità di punti, delle preferenze di cui all'art.5 del DPR 487/1994 e successive modificazioni e integrazioni.

I candidati classificati a pari merito nella graduatoria verranno invitati a produrre entro il termine perentorio fissato nella richiesta, idonea documentazione in carta semplice attestante il possesso dei titoli di preferenza o precedenza.

La graduatoria di merito ed il verbale delle operazioni di selezione sono approvati con provvedimento dal Segretario Comunale. La graduatoria è immediatamente efficace, previo riscontro della legittimità delle operazioni di selezione. La graduatoria di cui alla predetta determinazione è pubblicata all'Albo Pretorio *on line* dell'Amministrazione. Dalla data di pubblicazione della graduatoria decorre il termine per eventuali impugnative.

La medesima graduatoria rimane in vigore tre anni e potrà essere utilizzata, nei limiti della normativa vigente, per assunzioni con contratto di formazione e lavoro a tempo pieno o parziale, nello stesso profilo o categoria.

D) NORME PARTICOLARI RELATIVE ALL'ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

L'assunzione decorre dalla data indicata dal contratto di lavoro sottoscritto dal candidato utilmente collocato nella graduatoria di merito e avrà durata di 12 mesi.

Il contratto di formazione e lavoro, in quanto contratto a tempo determinato, s'intende risolto di diritto alla scadenza indicata nel contratto medesimo e non potrà essere prorogato o rinnovato.

Durante il periodo di servizio verrà effettuato un **percorso formativo di n. 20 ore**, secondo il programma stabilito nel progetto approvato dalla Regione PIEMONTE – Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro.

Ai soli fini del completamento della formazione di cui sopra, in presenza dei seguenti eventi, oggettivamente impeditivi della formazione stessa, il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente alla durata della sospensione stessa:

- malattia
- gravidanza e puerperio
- astensione facoltativa post-partum
- infortunio sul lavoro.

Il personale assunto in servizio è sottoposto all'espletamento di un periodo di prova, ai sensi e per gli effetti della vigente normativa.

Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro l'Amministrazione si riserva la facoltà di trasformare il contratto di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato, nei limiti delle disponibilità d'organico e fatte salve disposizioni normative intervenute successivamente. La trasformazione avverrà mediante accertamento dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire.

L) DIARIO DELLE PROVE

La Prova Selettiva si terrà, indicativamente, il giorno

Mercoledì 9 novembre 2022 con inizio dalle ore 09.30

la sede della prova verrà indicata entro il giorno 2 novembre 2022 sul sito istituzionale dell'Ente www.comune.gavi.al.it nella sezione amministrazione trasparente/bandi di concorso, con valore di notifica per i partecipanti alla selezione indetta dal Comune di Gavi.

Eventuali modifiche o rinvii, saranno pubblicati unicamente sul sito del Comune di GAVI www.comune.gavi.al.it nella sezione amministrazione trasparente/bandi di concorso

I candidati sono tenuti a consultare il sito del Comune perché non saranno inviate convocazioni personali.

Il Comune declina ogni responsabilità in merito alla mancata consultazione delle comunicazioni relative alla selezione da parte dei candidati. La sede e l'orario delle prove potranno variare in funzione del numero dei candidati e delle decisioni della Commissione nominata per attendere alle operazioni di selezione.

M) DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

È facoltà dell'Amministrazione decidere di non procedere ad effettuare la presente selezione, di revocare il presente bando, prorogare, riaprire o sospendere i termini di scadenza, laddove sussistano ragioni d'interesse pubblico, scelte di programmazione del personale diverse o medio tempore intervenute. In tal caso, nessuna pretesa potrà essere accampata dai candidati in merito alle

decisioni dell'Amministrazione. La presentazione della domanda di partecipazione comporta l'accettazione incondizionata delle norme del presente Bando/avviso di selezione.

Per quanto non specificatamente previsto dal presente bando, si rinvia alla normativa vigente in materia.

Il Responsabile del Procedimento è il Dott. Stefano VALERII a cui fa capo l'Ufficio Personale. La Commissione verrà nominata dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande, tenendo conto di eventuali situazioni di incompatibilità, astensione e di tutte le altre ipotesi previste dalla legge,

Per ogni eventuale informazione in ordine alla selezione i candidati potranno rivolgersi:
al Comune di GAVI, negli orari d'ufficio, Tel. 0143-643696.

Copia del presente bando è presente sul sito www.comune.gavi.al.it.

GAVI, li 07/10/2022

IL SEGRETARIO DELL'ENTE
F.to Avv. Stefano VALERII

Il contratto di formazione e lavoro nel pubblico impiego. La disciplina del c.f.l. negli Enti Locali

di Giancarlo Neri

Sommario: Natura e riferimenti normativi - La disciplina del c.f.l. negli Enti Locali - Adempimenti in capo agli EE.LL. - Giurisprudenza - Contenuti del progetto formativo - Regolamentazione del rapporto di lavoro - Conclusioni.

Natura e riferimenti normativi

Il contratto di formazione e lavoro rappresenta un particolare tipo di contratto a termine che si caratterizza perché deve essere necessariamente connesso e coordinato con uno specifico progetto formativo presentato dal datore di lavoro.

Pertanto esso costituisce un contratto a causa mista: da un lato, vi è l'elemento tipico del contratto di lavoro e cioè lo scambio prestazione lavorativa - retribuzione; dall'altro, vi è un altro elemento tipico, la sua specializzazione, rappresentato dalle finalità formative perseguite, cioè far acquisire al lavoratore una specifica professionalità.

Il nucleo originario della disciplina di questo contratto si rinviene addirittura nella legge n. 285/1977 che introduce una figura negoziale utilizzabile da imprese o enti pubblici economici per l'assunzione di giovani compresi nella fascia di età tra i 15 e i 29 anni iscritti in una lista speciale istituita presso gli uffici di collocamento[1].

In passato tale contratto ha trovato scarsa applicazione nel mondo della produzione e invece è stato ampiamente utilizzato nelle amministrazioni pubbliche che vi hanno visto una riedizione delle tante forme di precariato e lo hanno utilizzato per sovraccaricare soprattutto le amministrazioni locali di personale[2].

Bisogna attendere il [decreto legislativo n. 80/98](#) perché venga sancita l'immediata applicazione per tutti i comparti della pubblica amministrazione della disciplina privatistica dei contratti di formazione e lavoro. Successivamente con il [D.lgs n. 165/01](#) si consente alle P. A. di avvalersi delle forme contrattuali flessibili "previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa" con due limiti ben precisi. Il primo si riferisce alla necessità che il ricorso alle forme flessibili avvenga nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui all'art. 35 del [D.lgs n. 165/01](#), con specifico riferimento all'applicazione di procedure selettive volte ad operare una scelta oggettiva ed imparziale dei lavoratori.

Il secondo limite è connesso al ruolo assegnato all'autonomia collettiva nella definizione della modalità di utilizzo delle forme flessibili: sono i contratti collettivi che provvedono a disciplinare la materia ex art. 36, [D.lgs n. 165/01](#). Per quanto riguarda il primo aspetto, dottrina autorevole ha sostenuto che l'autonomia collettiva sarebbe legittimata a disciplinare la materia anche in assenza della disposizione di cui all'art. 35 dello stesso decreto legislativo, sulla base del disposto di cui all'art. 40, c. 1 del [D.lgs n. 165/01](#) [3]. Esso prevedeva che "la contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali" pertanto, la necessità di configurare specifiche norme di attribuzione non sussisterebbe. Uniche deroghe ammissibili a tale principio sarebbero state quelle poste in modo esplicito da leggi o provvedimenti unilaterali. Al contrario, sotto il secondo profilo si è sostenuto che il richiamo alla contrattazione collettiva non deve essere inteso nel senso di attribuire a quest'ultima una esclusività totale di regolamentazione della materia dal momento che se così fosse non si potrebbero utilizzare forme flessibili di assunzione in assenza di apposite disposizioni contrattuali[4].

Attualmente invece il nuovo [D.lgs n. 165/01](#) come modificato dal [d.lgs n. 150/09](#) stabilisce al comma 1 dell'art. 40 che: "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge".

La disciplina privatistica di tali contratti è dunque, come visto sopra, fondamentalmente applicabile al settore pubblico con l'eccezione di quegli aspetti che richiedono un adattamento e fermo restando il rispetto delle disposizioni in materia di reclutamento del personale. Dunque la normativa di riferimento è rappresentata anche nel settore pubblico dall'art. 3 della l. n. 863/84 e dall'art. 16 della l. n. 451/94, salve integrazioni con quanto disposto dall'art. 8 della l. n. 407/90 e dall'art. 15 della l. n. 196/97[5].

Tuttavia siffatti provvedimenti legislativi, seppure tendenzialmente suscettibili di essere applicati direttamente, non possono trovare integrale applicazione quando contrastino con alcune peculiarità tipiche del rapporto di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni. Infatti ad esempio, e qui c'è la prima grossa differenza, l'art. 3, c. 12 della l. n. 863/84, che prevede la possibilità di un'assunzione diretta e mediante chiamata nominativa, contrasta platealmente con l'art. 35 del [D.lgs n. 165/01](#), ai sensi del quale l'attivazione di una procedura selettiva volta a garantire il rispetto del principio di imparzialità di cui all'art. 97 Cost., è obbligatoria.

Non sembrano invece porsi ostacoli in ordine alla forma che le procedure di assunzione devono assumere e, quindi anche alla possibilità di applicare modalità concorsuali semplificate in base a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ai sensi della quale "le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono...utilizzando procedure semplificate"[6]. Si è autorevolmente ritenuto che "una selezione mediante avviso pubblico che garantisca il rispetto dei criteri definiti dall'art. 35, comma 3, del [D.lgs n. 165/01](#) e che sia fondata sulla valutazione di titoli di servizio, culturali e professionali può rientrare nel concetto di "procedure semplificate" così come previsto dall'art. 3, comma 3 del CCNL del 14.9.2000"[7].

L'art. 3 della l. n. 863/84 stabilisce, inoltre, che, in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, l'utilizzazione del lavoratore debba necessariamente avvenire in attività corrispondenti alla formazione conseguita. Pertanto nel momento in cui si attua la conversione, le amministrazioni dovrebbero essere tenute ad accertare che i dipendenti inizialmente assunti con contratto di formazione e lavoro abbiano effettivamente acquisito la capacità professionale necessaria allo svolgimento delle mansioni cui si prevede di adibirli. Detta verifica potrebbe essere assimilabile all'obbligo di certificazione dei risultati conseguiti previsto dall'art. 16, c. 9, della l. n. 451/94, anche se in questo caso l'attestazione della professionalità acquisita rileva prevalentemente ai fini della futura attività lavorativa del dipendente il cui contratto di formazione è venuto a scadenza, mentre nella P.A. lo stesso attestato assume importanza sia sotto il profilo della continuità del rapporto con l'amministrazione, sia in quanto espressione dei principi di economicità e buon andamento dell'attività amministrativa[8].

Nel settore privato, l'inosservanza delle disposizioni imperative riguardanti ad esempio l'età, in quanto "inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto di formazione e lavoro", comporta la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato a decorrere dalla data di sottoscrizione del contratto.

Invece nel settore pubblico, com'è noto, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione e l'impiego del personale non comporta in nessun caso la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, trovando applicazione il solo risarcimento del danno per il lavoratore interessato e, ove ricorrano i presupposti, la responsabilità dirigenziale, prevista dal [D.lgs n. 165/01](#).

La disciplina del c.f.l. negli Enti Locali

Per quanto riguarda l'applicabilità del c.f.l. negli EE.LL., va subito precisato che il contratto collettivo nazionale lavoro Regioni ed Autonomie locali dell'11/04/08 non ha modificato la disciplina del contratto di formazione e lavoro che resta pertanto disciplinato, oltre che dalle leggi vigenti, dall'art. 3 del CCNL del 14 settembre 2000.

Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 6.7.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. La forma scritta è richiesta *ad substantiam*[9], ma trattandosi di pubblico impiego, in caso di tale inosservanza, il contratto non potrà essere trasformato a tempo indeterminato. Esso sarà dichiarato nullo di diritto per violazione di norme imperative e il dirigente responsabile dell'atto, sarà chiamato a rispondere, nei casi di dolo o colpa grave, dell'eventuale danno patrimoniale cagionato all'amministrazione.

In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b).

Non sono previsti limiti numerici o percentuali per la stipula di contratti di formazione e lavoro e pertanto il numero dei lavoratori da assumere viene previsto solo sul progetto formativo secondo le autonome valutazioni dell'Ente e sulla base sia delle esigenze espresse in sede di programmazione triennale dei fabbisogni, sia delle necessarie disponibilità finanziarie.

Si segnala al riguardo l'orientamento applicativo ARAN n. 900- 3° 2002: *le eventuali assunzioni a termine di lavoratori a seguito della attivazione dei contratti di formazione e lavoro non incidono in alcun modo sulla dotazione organica dell'ente. I relativi progetti, infatti, e le conseguenti assunzioni non sono strettamente correlate a vacanze di organico o, peggio, a modifiche di dotazione organica. Segnaliamo peraltro, l'esigenza di tener conto della prospettiva di trasformazione dei rapporti da tempo determinato a tempo indeterminato che l'art. 3, comma 17, del CCNL del 14.9.2000 mira ad incentivare; per questa finalità ci sembra opportuno che l'ente definisca il numero e i profili dei lavoratori da assumere con i contratti di formazione lavoro tenendo anche conto dei posti che potrebbero essere disponibili in organico al termine del progetto formativo per una eventuale e parziale trasformazione dei predetti contratti.*

Tuttavia in base al c. 2 dell'art. 3 del CCNL Regioni ed Autonomie locali in vigore "non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza" e in base al c. 19 sempre dell'art. 3 non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza.

Come già si è scritto in precedenza, la caratteristica peculiare del contratto di formazione e lavoro va individuata nell'attività formativa che l'ente proponente si obbliga a realizzare nei confronti dei lavoratori assunti. Pertanto, in tale ottica, il progetto formativo svolge una duplice fondamentale ed imprescindibile funzione: da una parte opera come presupposto di legittimità del ricorso all'istituto e, dall'altro, come fonte di disciplina dello svolgimento del rapporto.

Adempimenti in capo agli EE.LL.

Le Pubbliche Amministrazioni che intendono stipulare contratti di formazione e lavoro sono tenute ad effettuare preventivamente, all'avvio della procedura concorsuale per coprire i posti, la richiesta di autorizzazione all'assunzione presentata alla Commissione Regionale per l'impiego, congiuntamente al progetto formativo^[10].

La Commissione deve pronunciarsi entro 30 giorni dalla presentazione e l'atto dell'organo competente a deliberare sul progetto rappresenta tipicamente secondo la dottrina un atto autorizzativo e in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 34 bis del [D.lgs n. 165/01](#) è disposta la nullità per i contratti stipulati in sua essenza.

Comunemente si ritiene che il progetto di formazione debba ricomprendere i seguenti elementi:

- la denominazione dell'Ente proponente;
- l'indicazione della sede legale;
- il numero dei dipendenti in servizio;
- la precisa indicazione della figura professionale per la quale si intende stipulare il contratto di formazione e lavoro, della categoria di inquadramento e del relativo livello retributivo, secondo il vigente sistema di classificazione del personale;
- la specificazione che, nei 12 mesi precedenti la richiesta, l'Ente non ha dichiarato in eccedenza o collocato in disponibilità proprio personale con profilo identico a quello interessato al progetto;
- l'indicazione del numero di contratti da stipulare;
- la durata degli stessi contratti;
- il luogo dove si svolgerà la prestazione lavorativa;
- la situazione aggiornata dei contratti di formazione e lavoro eventualmente in atto;
- la dichiarazione attestante che sono stati mantenuti in servizio almeno il 60% dei lavoratori i cui contratti di formazione e lavoro sono scaduti nei due anni precedenti;
- il titolo di studio richiesto per ogni assunzione;
- il luogo di svolgimento della formazione;
- il programma di formazione descritto in modo analitico e particolareggiato.

Per l'acquisizione di professionalità elevate, nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, ex comma 8 dell'art. 3 del CCNL vigente, è previsto un periodo obbligatorio di formazione, che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; invece per i lavoratori assunti ai sensi dell'art. 4, lett. b) il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica.

Giurisprudenza

Una serie di decisioni giurisprudenziali, seppur riguardanti il settore del privato datore di lavoro, ci aiutano a capire l'importanza del momento formativo in questo tipo di contratti.

Si ritiene che il contratto di formazione sia nullo nei casi in cui il prestatore possieda già la professionalità oggetto del programma formativo^[11] ovvero la qualifica professionale al cui conseguimento la formazione era destinata^[12]. Altresì il contratto di formazione e lavoro deve essere considerato nullo allorché sia stipulato in costanza di rapporto di lavoro già costituito a tempo indeterminato^[13]. Ancora il contratto di formazione e lavoro è nullo per vizio della causa se la funzione formativa è incompatibile con le mansioni affidate al lavoratore perché sono così elementari da non richiedere alcuna formazione^[14]. È da ritenersi invalido il contratto di formazione che non specifichi la qualifica per la quale il soggetto è stato assunto ed il progetto formativo di riferimento^[15]. Inoltre è stato specificato^[16] che l'apposizione di un termine inferiore rispetto a quello del progetto approvato dalla Commissione regionale per l'impiego non comporta nullità del c.f.l., ma semplicemente la sostituzione automatica della clausola difforme, con conseguente illegittimità, tuttavia, del recesso intimato alla scadenza del primo termine. Allo stesso modo è colpito da nullità parziale anche il contratto stipulato per una durata superiore rispetto a quella del progetto formativo^[17]. L'adempimento dell'obbligo formativo del datore di lavoro implica, comunque, il puntuale rispetto del progetto formativo^[18] e grava sul datore di lavoro la prova dell'avvenuta formazione^[19].

Contenuti del progetto formativo

La formazione non deve ricomprendere necessariamente solo momenti di teoria, in quanto è consentita anche la sola formazione teorico-pratica e il programma formativo deve essere descritto in modo analitico, distinguendo le diverse fasi di apprendimento e specificando anche le persone addette alla formazione, teorica e pratica dei lavoratori assunti. Nella predisposizione del progetto di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi generali di non discriminazione, diretta ed indiretta, di cui alla legge n. 125/1991.

Il progetto formativo, per essere realizzabile deve contenere anche la quantificazione dei relativi costi e la indicazione dei necessari mezzi di copertura. Conseguentemente, nel bilancio dell'Ente, saranno individuate le risorse finanziarie da destinare a tale finalità; le relative risorse sono ricomprese nel PEG ed assegnate alla "direzione delle risorse umane" come obiettivo specifico del periodo considerato.

Nell'ambito della disciplina contrattuale, i contratti di formazione e lavoro possono essere stipulati, ex c. 4 art. 3 (d'ora in avanti quando si citeranno solo i commi saranno sempre riferiti all'art. 3 del CCNL Regioni e Autonomie Locali), per l'acquisizione di professionalità elevate intendendosi tali quelle inserite nella categoria D e per agevolare l'inserimento professionale dei giovani mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nella categoria A (comma 6).

Regolamentazione del rapporto di lavoro

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ai sensi delle lettere a) e b) del comma 4, viene corrisposto il trattamento tabellare corrispondente al profilo di assunzione (B1, B3, C1, D1 e D3). Il trattamento economico è composto dalle seguenti voci: trattamento tabellare iniziale, indennità integrativa speciale, tredicesima mensilità, altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione

lavorativa, se ed in quanto dovute. La contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art. 17 del CCNL dell'1.04.1999, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (comma 11).

Per ciò che attiene alla regolamentazione dei vari aspetti del rapporto di lavoro, il comma 12 estende ad esso la disciplina prevista per i rapporti a tempo determinato con le seguenti eccezioni:

- a) la durata del periodo di prova è pari ad un mese di prestazione effettiva per i contratti stipulati ai sensi del comma 4, lett. b); lo stesso periodo è elevato a due mesi per i contratti previsti dal comma 4, lett. a);
- b) nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare. Inoltre, analogamente a quanto previsto per il contratto a termine, durante il periodo di assenza per infortunio sul lavoro o per malattia per causa di servizio al dipendente spetta il trattamento economico in misura intera.

Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

- a) malattia
- b) gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum
- c) servizio militare di leva e richiamo alle armi
- d) infortunio sul lavoro.

Al termine del rapporto di lavoro l'ente è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi effettivamente conseguiti dal lavoratore e una copia dell'attestato deve essere rilasciata al lavoratore (comma 16). Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 10, il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c (comma 15). La giusta causa ricomprende l'inadempimento e qualunque altro fatto grave che, pur senza rendere impossibile la prestazione, non permetta, tuttavia, neppure in via provvisoria il proseguimento del rapporto di lavoro. La relativa valutazione spetta al giudice di merito.

Il C. F. L. si può risolvere anticipatamente rispetto alla scadenza del termine stabilito anche nell'ipotesi di superamento del periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia. In tali casi si ritiene che possano trovare applicazione le medesime disposizioni stabilite per il contratto a termine, con le eventuali peculiarità previste in materia nella regolamentazione del contratto di formazione e lavoro, dato il generale rinvio alla disciplina del contratto a termine contenuto nel comma 12 dell'art. 3 del presente CCNL.

Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

L'Aran precisa: *il vincolo della selezione pubblica, imposto dall'art. 35 del D.lgs n. 165/01 è già stato soddisfatto nella fase della individuazione di soggetti da assumere con tali tipologie contrattuali; conseguentemente, essendo prevista espressamente la possibilità di trasformazione e dato che essa, evidentemente, non può che riguardare i soli dipendenti titolari di un contratto di formazione e lavoro, non avrebbe alcun senso ricorrere a selezioni pubbliche; infatti in tal modo si verrebbero a vanificare completamente i contenuti dell'attività lavorativa e formativa svolta dai dipendenti (e quindi dello specifico bagaglio professionale acquisito) nell'ambito del contratto di formazione e lavoro, e, quindi, l'utilità stessa del ricorso a tale istituto e della spesa a tal fine sostenuta; ai fini della trasformazione, l'art. 3, comma 17, del CCNL in questione affida ai singoli enti il compito di definire, previa concertazione, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo di requisiti attitudinali e professionali richiesti per la trasformazione del rapporto; la definizione di tali aspetti rappresenta un elemento assolutamente imprescindibile ai fini della trasformazione*^[20].

Conclusioni

In conclusione non si può sottacere che non di rado nella prassi si è verificata una carenza del momento formativo, la vera peculiarità del contratto in questione più per "colpa" che per "dolo" dell'amministrazione. Non si è rilevata infatti una dirigenza veramente intenzionata a raggiungere questo tipo di contratti e ad utilizzare premeditatamente il dipendente in formazione come fosse a tutti gli effetti un dipendente di ruolo; si è percepita piuttosto l'imperizia, la non abitudine, l'impreparazione nell'affrontare tale tipologia contrattuale e la mancanza di una strategia precisa di accompagnamento del lavoratore nell'acquisizione della necessaria professionalità attraverso una giusta ed adeguata formazione.

[1] L. Zoppoli e P. Saracini, *I contratti a contenuto formativo tra "formazione e lavoro" e "inserimento professionale"* in WP C. S. D. L. E. "Massimo D'Antona". IT -15/2004, p. 7.

[2] T. Treu, (a cura di) *Provvedimenti per l'occupazione giovanile*, in Nuove leggi civ. comm., 1978, p. 507 e ss

[3] Delfino - Lucani, *Rapporti "flessibili" di lavoro pubblico e contrattazione collettiva. Sull'immediata applicabilità delle tipologie dell'art. 36 d. lgs n. 29/93*, in LPA. , 1999, 1, p.171 e ss.

[4] L. Fiorillo, *Flessibilità e Lavoro pubblico, le forme contrattuali*, Torino, Giappichelli 2003, p. 154.

[5] Del Punta, *I contratti di formazione e lavoro*, in RIDL, 1995, I, p. 219.

[6] Vedi art. 21, c. 3 CCNI Ministeri e l'art. 3 c. 3 del CCNL Regioni - Autonomie Locali vigenti.

[7] ARAN, orientamento applicativo n. 900 – 3B2/2003.

[8] Ciucciavino, *Il contratto di inserimento professionale*, in ADL, 1995, 1, p. 118 e ss..

[9] Cassazione Civile, Sez. Lav. Sent. n. 3099 del 13 marzo 1992.

[10] *La flessibilità nel rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione* a cura di L. Capogna e R. Tomei, 2008 Padova, Cedam, p. 96.

[11] Cass., 4 gennaio 1995, n. 66, in *Rep. Giur. Lav.*, 1991-2000, 253.

[12] Cass., 20 aprile 1998, n. 4015, in *Rep. Giur. Lav.*, 1991-2000, p. 255.

[13] V. Cass., 6 novembre 1995, n. 11561, in *Rep. Giur. Lav.*, 1991-2000, p. 251.

[14] V. Trib. Milano, 20 maggio 1995, in *Rep. Giur. Lav.*, 1991-2000, p. 253.

[15] Pret. Prato, 20 luglio 1990, *Toscana Giur.*, 1990, p. 918.

[16] V. Cass., 22 gennaio 1999, n. 619, in *Rep. Giur. Lav.*, 1991-2000, p. 257.

[17] Pret. Vicenza, 16 marzo 1995, *Rass. Giur. Lav. Veneto*, 1996, p..

[18] Trib. Milano, 13 gennaio 2001, in *Lav. Giur.*, 2001, p. 891

[19] V. Pret. Torino, 5 dicembre 1989, in *Orient. Giur. Lav.*, 1990, p. 79.

[20] ARAN, orientamento applicativo 900-3D1 2003.

TABELLA NR. 1 ALLEGATA ALL'AVVISO DI SELEZIONE

TITOLI DI STUDIO E ALTRI REQUISITI RICHIESTA PER L'ACCESSO

Nella presente Tabella vengono riportati i titoli di studio e gli altri requisiti richiesti, così come previsti dall'Allegato A) al *D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 e successive modificazioni ed integrazioni dal CCNL*

31.3.99 e dal nuovo ordinamento professionale dei dipendenti degli EE.LL. La Giunta comunale, con l'adozione della programmazione triennale del fabbisogno del personale ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, autorizza l'avvio della procedura di reclutamento e stabilisce sia lo specifico titolo di studio, sia gli eventuali altri particolari requisiti richiesti per l'accesso, tenendo conto della particolarità della posizione di lavoro cui viene assegnato il profilo professionale a concorso, nonché delle normative in caso di riserva per il personale dipendente, di cui all'art. 5 del presente Regolamento.

CATEGORIE A	PROFILO PROFESSIONALE	TITOLO DI STUDIO	ALTRI REQUISITI DA INDIVIDUARE NEL BANDO DI CONCORSO
A1	Operatore	Diploma di scuola secondaria di 1° grado	Qualificazione professionale, se richiesta
B1	Esecutore specializzato	Diploma di scuola secondaria di 1° grado	Specializzazione professionale, se richiesta
B3	Collaboratore amm.vo	Diploma di istruzione secondaria di 2° grado	Particolari requisiti previsti per i singoli profili professionali, nonché specifica specializzazione professionale acquisita anche attraverso altre esperienze di lavoro.
C1	Istruttori Istruttore tecnico	Diploma di istruzione Secondaria di 2° grado	Qualificazione professionale, se richiesta
D1	Istruttore direttivo	Diploma di laurea	
D3	Funzionario	Diploma di laurea	Abilitazione, qualora sia prescritta dalla legge.

VALUTAZIONE DEI TITOLI

Il Titolo II, Capo IV “Valutazione dei titoli” del presente Regolamento per la valutazione dei titoli attribuisce un punteggio massimo di 20 (venti) punti, ripartiti come segue:

a) per la valutazione dei titoli di studio	punti 6
b) per la valutazione dei titoli di servizio	punti 10
c) per la valutazione dei titoli vari	punti 3
d) per la valutazione del curriculum professionale	punti 1
	<hr/>
TOTALE	punti 20

CATEGORIA A)

VALUTAZIONE DEI TITOLI DI STUDIO

In questa categoria sono valutabili i titoli di studio, previsti dall’ordinamento scolastico ed espressamente prodotti dai concorrenti, sia per l’ammissione al concorso sia per la valutazione di merito.

- Il punteggio massimo attribuibile per la valutazione dei titoli di studio è di punti 6 (sei).
- Tale punteggio viene suddiviso e attribuito con i criteri e le modalità delle seguenti tre sottocategorie:

SOTTOCATEGORIA A)

Titolo di studio richiesto per l’ammissione al concorso, disponibili massimo punti 3 (tre) attribuiti con i seguenti criteri:

- il titolo di studio richiesto per l’ammissione al concorso non viene valutato qualora risulti conseguito al minimo di sufficienza;
- qualora risulti conseguito con votazione superiore alla sufficienza viene valutato per la differenza ed il punteggio è attribuito in relazione alla votazione conseguita secondo criteri prestabiliti;
- quando il concorrente viene ammesso al concorso con il titolo di studio superiore, considerato assorbente di quello richiesto dal bando di concorso e non presentato, il titolo inferiore si considera acquisito con la votazione minima e, pertanto, non valutato, mentre il titolo di studio superiore presentato viene valutato secondo i criteri di cui alle sottocategorie B) e C).

Il punteggio disponibile per la sottocategoria A) è attribuito nel modo seguente:

per la votazione in 110/110 il punteggio viene attribuito come segue:

da	67	a	72/110	= punti 0.30
da	73	a	77/110	= punti 0.60
da	78	a	84/110	= punti 0.90
da	85	a	89/110	= punti 1.20
da	90	a	95/110	= punti 1.50
da	96	a	100/110	= punti 1.80
da	10	a	105/110	= punti 2.10
	1			
da	10	a	109/110	= punti 2.40
	6			
per			110/110	= punti 2.70
per			110/110 e lode	= punti 3.00

per la votazione in decimi:

da	6.01	a	6.50	= punti 0.375
da	6.51	a	7.00	= punti 0.750
da	7.01	a	7.50	= punti 1.125
da	7.51	a	8.00	= punti 1.500
da	8.01	a	8.50	= punti 1.875
da	8.51	a	9.00	= punti 2.250
da	9.01	a	9.50	= punti 2.625
da	9.51	a	10	= punti 3.000

- a) votazione in sessantesimi: il punteggio è attribuito assegnando punti 0.125 per ogni voto conseguito a partire da 37/60 e sino a 60/60;

37/60 = punti 0.125	49/60 = punti 1.625
38/60 = punti 0.250	50/60 = punti 1.750
39/60 = punti 0.375	51/60 = punti 1.875
40/60 = punti 0.500	52/60 = punti 2.000
41/60 = punti 0.625	53/60 = punti 2.125
42/60 = punti 0.750	54/60 = punti 2.250
43/60 = punti 0.875	55/60 = punti 2.375
44/60 = punti 1.000	56/60 = punti 2.500
45/60 = punti 1.125	57/60 = punti 2.625
46/60 = punti 1.250	58/60 = punti 2.750
47/60 = punti 1.375	59/60 = punti 2.875
48/60 = punti 1.500	60/60 = punti 3.000

b) votazione in centesimi: il punteggio è attribuito assegnando punti 0.075 per ogni voto conseguito a partire da 61/100 e sino a 100/100;

61/100 = punti 0.075	81/100 = punti 1.575
62/100 = punti 0.150	82/100 = punti 1.650
63/100 = punti 0.225	83/100 = punti 1.725
64/100 = punti 0.300	84/100 = punti 1.800
65/100 = punti 0.375	85/100 = punti 1.875
66/100 = punti 0.450	86/100 = punti 1.950
67/100 = punti 0.525	87/100 = punti 2.025
68/100 = punti 0.600	88/100 = punti 2.100
69/100 = punti 0.675	89/100 = punti 2.175
70/100 = punti 0.750	90/100 = punti 2.250
71/100 = punti 0.825	91/100 = punti 2.325
72/100 = punti 0.900	92/100 = punti 2.400
73/100 = punti 0.975	93/100 = punti 2.475
74/100 = punti 1.050	94/100 = punti 2.550
75/100 = punti 1.125	95/100 = punti 2.625
76/100 = punti 1.200	96/100 = punti 2.700
77/100 = punti 1.275	97/100 = punti 2.775
78/100 = punti 1.350	98/100 = punti 2.850
79/100 = punti 1.425	99/100 = punti 2.925
80/100 = punti 1.500	100/100 = punti 3.000

- per la votazione rilasciata con giudizio sintetico il punteggio viene attribuito come segue:
 - a) giudizio “Buono” - pari ad una votazione di 7/10 punti 1;
 - b) giudizio “Distinto” - pari ad una votazione di 8,5/10 punti 2;
 - c) giudizio “Ottimo” - pari ad una votazione di 10/10 punti 3;

SOTTOCATEGORIA B)

A. Titolo di studio di ordine o superiore a quello richiesto per l'ammissione al concorso purché strettamente attinente alla professionalità richiesta, disponibili massimo punti 2 (due) attribuiti con i seguenti criteri:

TITOLO DI STUDIO RICHIESTO PER TITOLI DI STUDIO DI ORDINE PARI O SUPERIORE

AMMISSIONE CONCORSO:

Dipl.scuola second. 1^ grado	Dipl. istruz. secon d. 2^ grado	Dipl. di scuola secondaria 2^.	Dipl.di * Laurea breve	Diploma di laurea** ulteriori diplomi	
punti	0.25	0.75	0.45	0.75	0.25
diploma istruzione secondar. 2^ grado					
punti	-	0.75	0.45	0.75	0.50
diploma di scuola secondaria 2^ grado					
punti	-	-	0.90	1.50	0.50
diploma di laurea					
punti	-	-	-	-	2.00

SOTTOCATEGORIA C)

Titoli di studio di ordine pari o superiore a quello richiesto per l'ammissione al concorso non specificatamente attinenti alla professionalità richiesta, ma, comunque, attestanti arricchimento della stessa, disponibili massimo punti 1 (uno), attribuiti con i seguenti criteri:

**TITOLO DI STUDIO RICHIESTO PER TITOLI DI STUDIO DI ORDINE PARI O SUPERIORE
AMMISSIONE CONCORSO**

Diploma istruzione secondaria 1^ grado	Dipl. istruz. secondar. 2^ grado	Dipl. scuola secondari a 2^ grado	Dipl. di * laurea breve	Diploma di**laurea	Ulteriori diplomi
Punti	0.10	0.40	0.24	0.40	0.10
Diploma istruzione Secondaria 2^ grado					
Punti	-	0.40	0.24	0.40	0.20
Diploma di scuola Secondaria 2^ grado					
Punti	-	-	0.48	0.80	0.20
Diploma di laurea					
Punti	-	-	-	-	1.00

*Per laurea breve si intende il diploma di laurea triennale.

**Per diploma di laurea si intende la laurea specialistica o quella ex vecchio ordinamento. La laurea specialistica assorbe il diploma di laurea triennale.

I titoli di studio afferenti discipline del tutto diverse dalla professionalità richiesta per il posto messo a concorso, non possono essere oggetto di valutazione.

E' compito della Commissione esaminatrice stabilire se un titolo di studio per ordine pari o superiore a quello richiesto per l'ammissione al concorso sia da considerarsi:

- strettamente attinente alla professionalità richiesta;
- non specificatamente attinente alla professionalità richiesta, ma comunque attestante arricchimento della stessa;
- afferente discipline del tutto diverse dalla professionalità richiesta.

CATEGORIA B)

VALUTAZIONE DEI TITOLI DI SERVIZIO

In questa categoria sono valutabili solo gli effettivi servizi di ruolo e non di ruolo, a tempo determinato o a tempo indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale, prestati presso pubbliche amministrazioni, risultanti da documenti rilasciati dalle competenti autorità ed espressamente prodotti dai concorrenti ai fini della valutazione di merito.

Il punteggio massimo disponibile per la valutazione dei titoli di servizio è di punti 10 (dieci). Tale punteggio viene attribuito con i criteri e modalità di cui alle seguenti quattro sottocategorie:

SOTTOCATEGORIA A)

Servizio con mansioni identiche e/o superiori a quelle del profilo professionale messo a concorso, punti 1.00 per ogni anno di servizio, per un massimo di punti 10.

SOTTOCATEGORIA B)

Servizio con mansioni analoghe a quelle del profilo professionale messo a concorso; analogia verrà stabilita dalla Comm.ne, punti 0.80 per ogni anno di servizio, per un massimo di punti 8.

SOTTOCATEGORIA C)

Servizio con mansioni inferiori a quelle del profilo professionale messo a concorso, punti 0.60 per ogni anno di servizio, per un massimo di punti 6.

SOTTOCATEGORIA C)

Servizio con mansioni diverse da quelle del profilo professionale messo a concorso e non valutabile nelle precedenti sottocategorie, punti 0.20 per ogni anno di servizio, per un massimo di punti 2.

La Commissione esaminatrice individua la sottocategoria alla quale valutare il servizio prestato dal concorrente, nonché stabilire preventivamente quali mansioni sono da considerarsi analoghe (SottocategoriaB).

Ai fini della valutazione dei titoli di servizio presentati dal concorrente devono essere osservati i seguenti criteri:

- 1) non sono presi in considerazione i servizi di durata inferiore ai 30 (trenta) giorni effettivi, sempreché non raggiungano o superino tale durata se sommati con altri servizi della stessa natura prestati anche presso enti diversi, purché non contemporaneamente. I resti dei servizi non inferiori a 16 (sedici) giorni sono computati come mese intero;
- 2) i servizi prestati sono valutati sino ad un massimo di anni 10 (dieci), nell'intesa che più servizi resi in diversa posizione e categoria di impiego, sono valutati complessivamente nel limite massimo anzidetto, con precedenza per quelli cui compete un maggior punteggio e trascurando il servizio eccedente quello massimo di anni 10 (dieci) valutabile con minor punteggio;
- 3) nel caso di contemporaneità di servizi, viene computato soltanto quello cui compete il punteggio unitario più elevato;
- 4) si procede al cumulo di servizi della stessa natura prestati anche presso pubbliche amministrazioni diverse;
- 5) i servizi part – time vengono valutati in proporzione al numero di ore previste per il tempo pieno;
- 6) non sono valutabili, in linea di massima, i servizi di cui non risulti precisata la data;
- 7) qualora non sia precisata la data di inizio e/o cessazione del servizio, lo stesso viene valutato come prestato a decorrere dall'ultimo giorno del mese di inizio e/o fino al primo giorno del mese di cessazione e quando non è indicato nemmeno il mese, dall'ultimo giorno dell'anno di inizio e/o fino al primo giorno dell'anno di cessazione;
- 8) è oggetto di valutazione il periodo di interruzione del servizio, quando il concorrente risulta essere stato assente a causa il licenziamento, il quale sia stato poi annullato in sede giurisdizionale, per adempimento del servizio militare, per malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, per astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, per aspettativa per motivi di studio;
- 9) non sono oggetto di valutazione i periodi di frequenza presso uffici pubblici o servizio a solo titolo di tirocinio e pratica e comunque servizi prestati non in dipendenza di rapporto di pubblico impiego;
- 10) gli arrotondamenti di punteggio al millesimo sono effettuati per eccesso.

CATEGORIA C)

VALUTAZIONE DEI TITOLI VARI

In questa categoria sono presi in considerazione, ed eventualmente valutati, gli altri titoli non considerati nelle categorie precedenti, tenendo conto del valore e dell'importanza dei singoli titoli, in relazione alla figura professionale messa a concorso ed espressamente prodotti dai concorrenti ai fini della valutazione di merito.

Il punteggio massimo disponibile per la valutazione dei titoli vari è di punti 3 (tre).

Tale punteggio viene suddiviso e attribuito con i criteri e le modalità delle seguenti sei sottocategorie:

SOTTOCATEGORIA A)

Attestati di prodotto conseguiti al termine di corsi di formazione, perfezionamento, aggiornamento, specializzazione in materie attinenti alla figura professionale messa a concorso, nonché le abilitazioni professionali, punteggio attribuito a discrezione della Commissione esaminatrice per ogni titolo, sino ad un massimo di punti 0.60.

SOTTOCATEGORIA B)

Servizi prestati presso enti di diritto pubblico diversi dalle pubbliche amministrazioni in relazione alla professionalità conseguita e alla durata, punteggio attribuito a discrezione della Commissione esaminatrice, sino ad un massimo di punti 0.40.

SOTTOCATEGORIA C)

Sono prese in considerazione solamente le idoneità conseguite in concorsi per titoli ed esami espletati prima del 1 gennaio 1994, in relazione alla legge 24 dicembre 1993, n. 537, art. 3, comma 22, terzo periodo e successive modificazioni ed integrazioni.

Sono valutabili le idoneità conseguite in concorsi pubblici per titoli ed esami, indetti da enti locali, per figure professionali della stessa area di attività in relazione alle diverse categorie, punteggio attribuito a discrezione della Commissione esaminatrice per ogni titolo, mentre le altre idoneità conseguite in concorsi pubblici per titoli ed esami possono essere valutate con punteggio attribuiti a discrezione della Commissione esaminatrice per ogni titolo, fino ad un massimo di punti 0.60.

Le idoneità in concorsi per titoli ed esami sono valutate in sé per sé, anche se ad esse segue la prestazione di servizio come titolare.

Qualora dalla certificazione non risulti chiaramente che il concorso si è svolto anche per esami, l' idoneità viene ritenuta conseguita per soli titoli, e, quindi, non valutabile.

Le idoneità conseguite in prove pubbliche selettive per assunzioni temporanee non sono valutabili.

SOTTOCATEGORIA D)

Pubblicazioni (libri, saggi, articoli, ecc.), con esclusione di tesi di laurea – punteggio attribuito a discrezione della commissione esaminatrice, sino ad un massimo di punti 0.60.

Le pubblicazioni devono essere presentate in originale a stampa o su copia autenticata e possono essere valutate solo se attinenti a materie la cui disciplina è oggetto delle prove d'esame o comunque denotino un arricchimento della professionalità del concorrente in riferimento alle funzioni connesse al posto messo a concorso.

Non sono presi in considerazione gli scritti non dati alle stampe e quelli dei quali non risulti in modo sicuro che siano compiuti dai concorrenti, nonché le pubblicazioni compilate in collaborazione quando non sia possibile stabilire in modo certo la parte avutasi da ciascun autore.

Non sono, altresì, valutare le pubblicazioni fatte in collaborazione con uno o più membri della Commissione esaminatrice.

SOTTOCATEGORIA E)

Incarichi amministrativi presso enti o uffici pubblici – punteggio attribuito a discrezione della Commissione esaminatrice, sino ad un massimo di punti 0.40.

Tali incarichi sono valutati solo se hanno per oggetto l'espletamento delle attività attinenti alle materie la cui disciplina è oggetto delle prove di esame.

Non sono valutati gli incarichi dei quali il concorrente abbia esibito solo il provvedimento di conferimento senza che risulti se l'incarico stesso sia stato effettivamente espletato.

SOTTOCATEGORIA F)

Altri titoli non considerati nelle sottocategorie precedenti nonché nelle categorie precedenti, punteggio attribuito a discrezione della Commissione esaminatrice, sino ad un massimo di punti 0.40.

Possono essere valutati in questo gruppo di titoli le specializzazioni tecnico – manuali derivanti da specifico corso professionale e le iscrizioni ad albi professionali, se conseguiti a periodi di praticantato o ad esami.

La individuazione del punteggio da assegnare al singolo titolo viene fatta, di volta in volta, dalla Commissione esaminatrice, con valutazione discrezionale e secondo equità, tenendo conto della validità e importanza del titolo per la figura professionale del posto da ricoprire.

. 1

**OBBLIGHI INFORMATIVI DEL DATORE DI LAVORO NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI
DECRETO LEGISLATIVO 27 giugno 2022, n. 104 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del
Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e
prevedibili nell'Unione europea. (22G00113) (GU n.176 del 29-7-2022) Vigente al: 13-8-2022**

Capo I Finalità e ambito di applicazione

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Vista la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea;

Vista la legge 22 aprile 2021, n. 53, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2019-2020;

Vista la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;

Vista la direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro;

Vista la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi;

Vista la direttiva 98/49/CE del Consiglio, del 29 giugno 1998, relativa alla salvaguardia dei diritti a pensione complementare dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi che si spostano all'interno della Comunità europea; Vista la direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto;

Vista la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro;

Vista la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale; Vista la direttiva 2009/13/CE del Consiglio, del 16 febbraio 2009, recante attuazione dell'accordo concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) sulla convenzione sul lavoro marittimo del 2006 e modifica della direttiva 1999/63/CE;

Vista la direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativa ai requisiti minimi per accrescere la mobilità dei lavoratori tra Stati membri migliorando l'acquisizione e la salvaguardia di diritti pensionistici complementari;

Vista la direttiva (UE) 2017/159 del Consiglio, del 19 dicembre 2016, recante attuazione dell'accordo relativo all'attuazione della Convenzione sul lavoro nel settore della pesca del 2007 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, concluso il 21 maggio 2012, tra la Confederazione generale delle cooperative agricole nell'Unione europea (Cogeca), la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti e l'Associazione delle organizzazioni nazionali delle imprese di pesca dell'Unione europea (Europêche);

Visto il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, recante 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;

Visto il decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30;

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante 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;

Visto del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, recante disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale, e, in particolare, l'articolo 9-bis;

Visto del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, recante 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, e, in particolare, l'articolo 54-bis;

Sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e datori di lavoro;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 31 marzo 2022;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 22 giugno 2022;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, per la pubblica amministrazione, dell'interno, della giustizia, dell'economia e delle finanze, della difesa, delle politiche agricole alimentari e forestali e delle infrastrutture e della mobilità sostenibili;

E m a n a il seguente decreto legislativo:

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE 1. Il presente decreto disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela e trova applicazione, con le sole esclusioni di cui al comma 4, in relazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro: a) contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale; b) contratto di lavoro somministrato; c) contratto di lavoro intermittente; d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81; e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile; f) contratto 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.

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 10 e 11. 4.

Sono esclusi dall'applicazione del presente decreto: 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, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile; b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. È considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa, uno stesso gruppo di imprese.

La presente esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro; c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale; d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi; e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente all'articolo 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto; f) i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle disposizioni di cui al Capo III del presente decreto.

ART. 2 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.

ART. 3 MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI 1. Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico. Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro. Capo II Informazioni sul rapporto di lavoro

ART. 4 MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 26 MAGGIO 1997, N. 152 1. Al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni: a) l'articolo 1 è sostituito dal seguente: «Articolo 1 (Informazioni sul rapporto di lavoro). - 1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalità di cui al comma 2, le seguenti informazioni: a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro; c) la sede o il domicilio del datore di lavoro; d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro; e) la data di inizio del rapporto di lavoro; f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso; g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota; h) la durata del periodo di prova, se previsto; i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista; l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi; m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore; n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento; o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile; p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, 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; q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto; r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso; s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. 2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente: a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto; b) della copia della

comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608. 3. Le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere a) e b), sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa. 4. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto. 5. Agli obblighi informativi di cui al presente articolo è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, dei rapporti di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché dei 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. 6. 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. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica. 7. Ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca non si applicano le disposizioni di cui al comma 1, lettere p) e r). 8. Le informazioni di cui al comma 1 sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione.»; b) dopo l'articolo 1 è inserito il seguente: «Articolo 1-bis (Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati). - 1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300. 2. Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all' articolo 1, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni: a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1; b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1; c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1; d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; f) il livello di accuratezza, robustezza e *cybersicurezza* dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse. 3. Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro trenta giorni. 4. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al comma 1, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, il datore di lavoro o il committente effettuano un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 36 del Regolamento medesimo. 5. I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro. 6. Le informazioni e i dati di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi. 7. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo gravano anche sul committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. 8. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano alle informazioni di cui all'articolo 98 del decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30.»; c) l'articolo 2 è sostituito dal seguente: «Articolo 2 (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 1, comma 1, 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; c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli 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 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 1, comma 1, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, 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.»; d) l'articolo 3 è sostituito dal seguente: «Articolo 3 (Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione). - 1. Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.»; e) l'articolo 4 è sostituito dal seguente: «Articolo 4 (Sanzioni). - 1. Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 2. 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 1, 1-bis, 2, 3 e 5, 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.».

ART. 5 ULTERIORI MODIFICHE A DISPOSIZIONI LEGISLATIVE 1. All'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 17, il secondo periodo è sostituito dal seguente: «Copia della dichiarazione, contenente le informazioni di cui alle lettere da a) ad e) è trasmessa, in formato elettronico, oppure è consegnata in forma cartacea prima dell'inizio della prestazione.»; b) al comma 20: al secondo periodo, le parole «In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17» sono sostituite dalle seguenti: «In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al primo periodo del comma 17»; dopo il terzo periodo è aggiunto, in fine, il seguente: «In caso di violazione dell'obbligo informativo di cui al secondo periodo del comma 17, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.» 2. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 15, il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, deve contenere i seguenti elementi: a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13; b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore; c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista; d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione; e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità; f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto; g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.»; b) all'articolo 33, il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. Le informazioni di cui al comma 1, la data di inizio e la durata prevedibile della missione, nonché le informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono comunicate per iscritto al lavoratore dall'agenzia di somministrazione secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 152 del 1997, ovvero prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore.»; c) all'articolo 47-ter, il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47-bis sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro le informazioni di cui agli articoli 1 e 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in quanto compatibili, nonché le informazioni inerenti alla tutela della sicurezza ai sensi del comma 3 dell'articolo 47-septies.»; 3. Al decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, all'articolo 9-bis, comma 2, al quinto periodo, le parole «Le Agenzie di lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale» sono sostituite dalle seguenti: «Le Agenzie di somministrazione autorizzate ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.» 4. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, all'articolo 19, il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato. In caso di violazione degli obblighi di cui all'articolo 1-bis, commi 2, 3, secondo periodo, 5 del medesimo decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, si applica, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e successive modificazioni. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 6, secondo periodo, del medesimo articolo 1-bis si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro.» 5. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, all'articolo 4-bis, il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a fornire al lavoratore le informazioni sul rapporto di lavoro, secondo le modalità e i tempi di cui agli articoli 1 e 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152. Tale obbligo non sussiste per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.».

ART. 6 DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO 1. Le disposizioni del presente capo si applicano al personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, compatibilmente con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore. Capo III Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

ART. 7 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. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova. 3. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. 4. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487. **Art. 8 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 lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole. 2. Il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro 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 del servizio pubblico; c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 del codice civile. 3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. 4. Resta ferma la disciplina di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

Art. 9 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 1,

comma 1, lettera p), numero 2), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto; b) il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con il ragionevole periodo di preavviso di cui all'articolo 1, comma 1, lettera p), numero 3) del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152. 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, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero delle ore minime retribuite garantite deve informare il lavoratore: a) del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; b) delle 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 ragionevole periodo di preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, la cui misura non può essere in ogni caso inferiore al 50 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. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

ART. 10 TRANSIZIONE A FORME DI LAVORO PIÙ PREVEDIBILI, 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 o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere che gli venga riconosciuta 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. La facoltà di cui al comma 1 può essere esercitata a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro o al committente. 4. Entro un mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata. In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente. 5. Le previsioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca ed ai lavoratori domestici.

ART. 11 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. Capo IV Misure di tutela

ART. 12 MECCANISMI DI RISOLUZIONE RAPIDA E DIRITTO DI RICORSO 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 e dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, 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.

ART. 13 PROTEZIONE DA TRATTAMENTO O CONSEGUENZE SFAVOREVOLI 1. L'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198. 2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, i lavoratori possono rivolgersi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro che applica la sanzione. 3. La denuncia può essere presentata dall'interessato o dall'organizzazione sindacale delegata dal medesimo.

Art. 14 Protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova 1. Sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto. 2. Fatta salva la disciplina di cui all'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, i lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti dal datore di lavoro o dal committente possono fare espressa richiesta al medesimo dei motivi delle misure adottate. Il datore di lavoro o il committente fornisce, per iscritto, tali motivi entro sette giorni dall'istanza. 3. 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 comma 1, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili a quelli di cui al comma 1.

ART. 15 REGIME DI TUTELA PER IL PERSONALE DI CUI ALL'ART. 3 DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N.165 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 di cui al presente Capo, le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

ART. 16 DISPOSIZIONI TRANSITORIE 1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022. 2. Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152, come modificati dall'articolo 4 del presente decreto. In caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 3. L'assenza della richiesta di cui al comma 2, non preclude al lavoratore i diritti minimi di cui agli articoli del Capo III del presente decreto.

ART. 17 CLAUSOLA DI INVARIANZA FINANZIARIA 1. Dalle disposizioni del presente decreto non devono 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. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 giugno 2022

MATTARELLA

Draghi, Presidente del Consiglio dei ministri

Orlando, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Di Maio, Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale Brunetta, Ministro per la pubblica amministrazione

Lamorgese, Ministro dell'interno

Cartabia, Ministro della giustizia Franco, Ministro dell'economia e delle finanze

Guerini, Ministro della difesa

Patuanelli, Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali Giovannini, Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili

Visto, il Guardasigilli: Cartabia