

20 mesi di “Decreto Trasparenza”: alcune considerazioni critiche

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 18 marzo 2024, n. 11

A circa 20 mesi dall’entrata in vigore, il 13 agosto 2022, del D.Lgs. n.104 del 27 giugno 2022, di recepimento della Direttiva UE 2019/1152 c.d. “Trasparenza”, è forse tempo per un primo bilancio.

Il provvedimento ha introdotto, come è noto, nuovi adempimenti di carattere informativo a carico dei datori di lavoro, concernenti vari elementi del rapporto di lavoro e le relative tutele, legali e contrattuali. Si tratta di un dettagliato onere di comunicazione da assolvere sia all’atto dell’instaurazione del rapporto di lavoro sia in occasione di successive modifiche. Non è peraltro il primo intervento legislativo finalizzato alla piena informazione dei lavoratori in merito alla regolamentazione del proprio rapporto di lavoro. Le nuove disposizioni hanno infatti modificato ed integrato il previgente D.Lgs. n.152 del 26 maggio 1997, attuativo della Direttiva 91/533/CEE concernente l’obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto. Sono stati precisati e incrementati sia gli obblighi sia le conseguenze sanzionatorie per le ipotesi di mancato assolvimento.

Come di consueto avviene in caso di sopravvenute previsioni legislative riferite a nuovi adempimenti amministrativi, il dettato normativo è stato successivamente oggetto di indicazioni interpretative ministeriali, prima di carattere sommario, rinvenibili nella circolare INL n.4 del 10 agosto 2022, poi più dettagliate, espresse nella circolare Min. Lav. n.19 del 20 settembre 2022, infine complementari, con la nota del Garante Privacy pubblicata a gennaio 2023 che ha considerato anche le implicazioni concernenti il trattamento dei dati personali. Le precisazioni hanno consentito di ridurre alcune criticità operative, dovute sia alla poca chiarezza di alcuni aspetti dell’articolato legislativo, sia comunque all’ampiezza dell’informazione dovuta al lavoratore ai sensi della nuova decretazione. In particolare il Ministero ha preliminarmente ribadito la necessità di illustrare ai lavoratori come i molti istituti

20 mesi di “Decreto Trasparenza”: alcune considerazioni critiche

richiamati dalla decretazione, tra i quali i congedi retribuiti, la programmazione oraria, le condizioni per le prestazioni straordinarie, gli elementi costitutivi della retribuzione, il periodo e modalità di pagamento della retribuzione etc. rispetto ai quali vige il nuovo obbligo di informativa, si atteggiano nell’effettivo rapporto tra le parti. Tuttavia è stata specificata la possibilità di rinviare, per il dettaglio, ai contratti collettivi od ai documenti aziendali consegnati o messi a disposizione dei lavoratori, secondo prassi. All’esito di tali precisazioni l’approccio operativo, invalso nelle gestioni amministrative aziendali, si è quindi orientato all’adozione di schede informative, ampie e strutturate, da inserire nelle lettere di assunzione o da allegare alle medesime. Nelle schede vengono elencati i riferimenti, di legge o di contrattazione collettiva, relativi agli elementi del rapporto di lavoro richiamati dal novellato D.Lgs. n.152 del 26 maggio 1997. Eventuali approfondimenti sono rimessi alla consultazione dei testi, per i quali il datore di lavoro procede alla consegna o comunque alla messa a disposizione presso gli uffici aziendali.

Considerato il tempo decorso dal 13 agosto 2022 ci si può allora chiedere se questi adempimenti informativi, nelle modalità consolidate secondo le indicazioni ministeriali, al termine di alcuni mesi di forte perplessità interpretativa e conseguente insicurezza operativa, rappresentino effettivamente un valore aggiunto per l’innalzamento dei livelli di tutela dei lavoratori, obiettivo espressamente affermato all’articolo 1, comma 1, della Direttiva UE 2019/1152.

A tale proposito, qualche dubbio sembra legittimo. La finalità dichiaratamente perseguita dall’intervento legislativo è stata la maggiore “trasparenza” nell’illustrazione dei principali diritti/doveri correlati al rapporto di lavoro. Tuttavia la consegna ai lavoratori di un elenco di rinvii a norme di legge/CCNL e la possibilità di consultazione del loro testo integrale:

- 1) forse rischia di creare più confusione e fraintendimento che comprensione, in merito alle effettive misure di tutela applicate al rapporto. Peraltro per il ragguaglio sulle implicazioni delle prestazioni di lavoro operano istituzionalmente Sindacati e Patronati, il cui supporto anche informativo è probabilmente più efficace della mera lettura di una serie di norme, spesso articolate e complesse;
- 2) prescinde di per sé dalla qualità dei diritti correlati al rapporto. Un CCNL e un contratto aziendale “forti”, anche se magari non oggetto di comunicazione formale e dettagliata al lavoratore, sono evidentemente uno strumento di tutela più utile della consegna obbligatoria di una lunga elencazione di formule afferenti un CCNL “debole”, magari non corredato da contrattazione integrativa aziendale. È probabilmente la contrattazione regolare, svolta con adeguata rappresentatività sindacale e datoriale, il sistema migliore per prevenire pericolose situazioni di

20 mesi di “Decreto Trasparenza”: alcune considerazioni critiche

sotto-tutela, piuttosto che il rigido incremento dei diritti di informazione.

Infine non sembra esserci attualmente evidenza di quali maggiori tutele abbiano effettivamente fruito, nei 20 mesi di applicazione del Decreto “Trasparenza”, i lavoratori che hanno ricevuto, all’atto dell’assunzione o successivamente, ampie schede riepilogative di norme di legge e di CCNL. Nessun documento ministeriale attualmente attesta, a giustificazione degli aggravi amministrativi prodottisi, gli effetti positivi derivanti dalla revisione del D.Lgs. n.152 del 26 maggio 1997 in termini di riduzione delle controversie, diminuzione degli accertamenti di irregolarità etc.

La rendicontazione degli esiti dell’intervento legislativo, realizzato con il D.Lgs. n.104 del 27 giugno 2022, sembra quindi poco soddisfacente e forse non poteva essere altrimenti. In effetti il formalismo comunicativo potrebbe risultare magari efficace in situazioni particolari ossia in relazione a rapporti contrattuali di tipo stabile, che però nei contesti lavorativi correnti rappresentano una anomalia. In tali situazioni un forte dettaglio comunicativo iniziale, seguito dai necessari approfondimenti, può eventualmente aiutare in qualche misura a prevenire incomprensioni, criticità e perdita di tutele. Ma come è noto agli operatori d’impresa, attualmente la maggior parte dei rapporti di lavoro sono al contrario fortemente dinamici, i contenuti ovvero prestazioni e controprestazioni mutano in relazione all’evolversi continuo delle circostanze. Anche le regolamentazioni collettive si adattano incessantemente alle reciproche necessità delle parti coinvolte. Il confronto costante, a livello individuale, aziendale, settoriale, per la modulazione dei contrapposti diritti e doveri dei soggetti contrattuali rappresenta l’essenza della regolamentazione della maggior parte dei rapporti di lavoro. L’obbligo di informazione, quando formale e molto dettagliato, quindi sostanzialmente rigido, contrasta con questa evoluzione che ha caratterizzato e sempre più caratterizza le relazioni di lavoro, perdendo significato. Fanno eccezione i rapporti di lavoro irregolari, per i quali inevitabilmente non operano dinamismi negoziali, individuali o collettivi, ma che ponendosi *extra legem* sono comunque insensibili anche ad eventuali incrementi degli obblighi di “trasparenza” imposti da nuove norme legali.

Stefano Malandrini

Confindustria Bergamo