

Decreto trasparenza - Circolare Min. Lav. 20/09/2022 n. 19

m_lps.38.CIRCOLARI.R.0000019.20-09-2022



Circolare n. 19 del 20 settembre 2022

Oggetto: Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 di 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.

Il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 (pubblicato in G.U. del 29 luglio 2022) di 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, ha aggiornato il quadro normativo già previsto dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (che aveva recepito a sua volta la precedente direttiva n. 91/533) in materia di obblighi di informazione, introducendo alcune novità che riguardano vari profili del rapporto di lavoro.

In proposito, con l'obiettivo di favorire l'uniforme applicazione della nuova disciplina e acquisito il parere dell'Ufficio legislativo di questo Ministero, espresso con nota del 20 settembre 2022, si forniscono prime indicazioni interpretative, anche in considerazione delle richieste di chiarimento finora pervenute.

Tali indicazioni fanno seguito a quelle già contenute nella circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 4 del 10 agosto 2022, cui la presente si raccorda con l'obiettivo di approfondire ulteriori aspetti, nella consapevolezza che - a fronte di un testo normativo particolarmente ricco di elementi innovativi - verranno esaminate in questa sede le questioni più rilevanti che sono state rappresentate a questa Amministrazione e le innovazioni che meritano un primo approccio interpretativo.

Premessa

Il decreto legislativo n. 104/2022 ha recepito nell'ordinamento interno la direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

In via preliminare, è utile osservare che la suddetta direttiva nelle sue premesse richiama il percorso che ha portato alla luce il nuovo quadro normativo a livello europeo e offre alcune utili indicazioni sul significato e sulle ragioni delle innovazioni introdotte, sia con riferimento ai principi ispiratori sia con riferimento alle indicazioni di dettaglio della nuova disciplina.

E infatti, l'intervento normativo eurounitario si inserisce in un orientamento, ormai consolidato, volto ad innalzare i livelli di tutela dei lavoratori, come espressamente affermato all'articolo 1, comma 1, della direttiva.

Nel caso specifico, questo innalzamento avviene mediante la previsione di una dettagliata serie di informazioni che devono essere rese al lavoratore al momento dell'instaurazione del rapporto, in maniera tale che quest'ultimo sia informato dei diritti e doveri che ne conseguono in relazione agli aspetti principali del contratto, nonché mediante la previsione di prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro.

Dopo la **Circolare 10/08/2022 n. 4**  dell'**Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)**, è stata emanata la **Circolare 20/09/2022 n. 19**  del **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** contenente indicazioni su taluni specifici profili degli obblighi informativi introdotti dal Decreto Legislativo n. 104 del 27 giugno 2022 (cosiddetto "Decreto Trasparenza) in materia di **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili**.

La Circolare si sofferma su singoli aspetti del Decreto. In particolare:

- Su alcuni **specifici obblighi informativi**:
 1. Congedi;
 2. Retribuzione;
 3. Orario di lavoro programmato;
 4. Previdenza e assistenza;
- Sulle **modalità di comunicazione** degli obblighi informativi.
- Sugli ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati**.
- Sulle **prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro**:
 1. durata massima del periodo di prova;
 2. cumulo di impieghi;
 3. prevedibilità minima del lavoro
 4. transizioni a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili;
 5. formazione obbligatoria.
- Sulle **misure di tutela**.
- Disposizioni **transitorie**.

Vi sono certamente profili che appaiono contraddittori.

Da un lato il Ministero afferma che:

*"L'obbligo informativo **non è assolto con l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa, bensì attraverso la comunicazione di **come tali istituti, nel concreto, si atteggiavano**, nei limiti consentiti dalla legge, nel rapporto tra le parti, anche attraverso il richiamo della contrattazione collettiva applicabile al contratto di lavoro."***

Quindi parrebbe che **non basti un mero richiamo alle fonti esterne al contratto individuale per assolvere - dove esse prevedano - l'obbligo informativo**.

Poi però il Ministero aggiunge:

*"A ben vedere, una chiara indicazione sulla effettività e sulla concretezza dell'obbligo informativo si ricava dall'articolo 3 del d.lgs. n. 152/1997, secondo cui «Il datore di lavoro (...) 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».*

Sicché l'art. 3 - dal quale si dovrebbe ricavare la **"effettività"** e la **"concretezza"**

dell'informazione - dicendo che le variazioni di legge e di contratto non vanno comunicate, valorizza dette fonti quali autonomo **bacino di informazione**.