

Decreto Trasparenza

Nuove norme per la redazione dei contratti di lavoro: cui prodest?

Francesco Rotondi - Avvocato, LabLaw Studio Legale Rotondi & Partners

Prima di entrare nel merito dei contenuti del **D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104** (c.d. “Decreto trasparenza”) si premette che la presente trattazione non intende fornire una ricostruzione esaustiva di tutti i contenuti del provvedimento, anche avendo a mente la circostanza per cui l’intera disciplina sarà oggetto di indicazioni interpretative di fonte istituzionale.

In questo quadro, per certi versi ancora parzialmente mutevole, si è dato atto solo di alcuni aspetti della disciplina, evidenziando alcune criticità, indicando le posizioni assunte dai commentatori in prima lettura e dall’INL con **circolare 10 agosto 2022, n. 4**, non mancando nelle conclusioni di proporre alcune indicazioni.

Previsioni a livello europeo: trasparenza come modello di garanzia del lavoro non autonomo

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*», con lo scopo dichiarato di promuovere un’**occupazione più trasparente e prevedibile**, introduce una normativa di dettaglio per la redazione dei contratti di lavoro e chiede agli Stati membri di **applicare sanzioni dissuasive** quale garanzia di effettività della disciplina; la suddetta Direttiva abroga la precedente 91/533/CEE, (che aveva avuto attuazione in Italia con il D.Lgs. n. 152/1997), sancendo il principio di non regresso per gli Stati membri rispetto al livello generale di protezione già riconosciuto ai lavoratori.

Il Legislatore europeo, in ogni caso, ricorda che l’**informativa** sugli **elementi «essenziali» del rapporto di lavoro** è uno dei pilastri dei diritti sociali europei da applicarsi a tutti i rapporti (ad

eccezione di quelli autonomi) ma che, tuttavia, non può incidere sulla flessibilità dei rapporti di lavoro non *standard* (v. considerando 6).

E ancora, all’art. 4, la Direttiva consente - in modo del tutto pratico ed efficiente - al datore di lavoro nella stesura del contratto di **fare rinvio alla legislazione**, alle **disposizioni amministrative e regolamentari**, oppure ai **contratti collettivi** per la **disciplina di dettaglio** (prova, formazione, congedi, retribuzione, orari). Allo stesso tempo suggerisce agli Stati di **fornire dei modelli** per facilitare l’adempimento degli obblighi, invitando gli stessi (v. considerando 48) ad evitare che nell’attuazione della Direttiva si creino ostacoli alle micro, piccole e medie imprese.

L’art 22 della Direttiva («*Disposizioni transitorie*») prevede infine l’**applicazione** della normativa a tutti i **rapporti esistenti entro il 1° agosto 2022** con possibilità per il **lavoratore già assunto** a tale data di richiedere le informative previste dalla legge, in assenza tuttavia di un obbligo datoriale di fornirle preventivamente.

In conclusione, dunque, la normativa europea ha il senso di **obbligare le parti a definire sin dall’inizio le condizioni del rapporto di lavoro, non autonomo**, garantendo al soggetto beneficiario dell’informativa datoriale, adeguati profili di conoscenza sui requisiti «essenziali» relativi a costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto.

Informative ex D.Lgs. n. 104/2022:

Ecco, dunque, che il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1152 avviene nel nostro Paese ad opera della legge delega 22 aprile 2021, n. 53, art. 1 e allegato A, n. 25 e del D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104.