

Roma, 08 agosto 2022

Onorevole Sig. Ministro

Andrea Orlando

Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Inoltrata via e.mail: relazioniesterneministro@lavoro.gov.it

Onorevole Sig. Ministro,

scriviamo questa missiva con spirito costruttivo e di collaborazione, unendoci ai cori delle altre associazioni ed ordini che già hanno scritto, al fine di sottolineare le evidenti criticità operative ed applicative della normativa di recente approvata in tema di trasparenza nella comunicazione delle condizioni di lavoro. Sono evidenti e rischiano di mettere in serio pericolo il sereno svolgimento dell'attività imprenditoriale. La delicatezza della materia e delle parti coinvolte nel processo di riforma richiederebbe invece maggiore attenzione e tempistiche adeguate per consentire la tutela degli interessi e dei diritti coinvolti senza che tali nuove norme vengano interpretate come un ulteriore aggravio o – più facilmente – come una volontà punitiva nei confronti di una delle parti interessate.

Analoghe considerazioni possono essere svolte sul regime transitorio di cui all' art. 16 del decreto. Il regime transitorio, che prevede anche una parziale retroattività rispetto all'entrata in vigore, non fa altro che aumentare ancora di più la pressione sulle imprese in un contingentato lasso di tempo.

Una chiosa finale su questo tema deve essere fatta tenendo in considerazione i tempi di recepimento della Direttiva UE 2019/1152.

A fronte di circa tre anni dall'emanazione della direttiva fino alla sua definitiva entrata in vigore nell'ordinamento italiano, si lasciano solo 60 giorni agli operatori economici coinvolti a vario titolo per adeguarsi al nuovo panorama normativo. Tale approccio ci lascia perplessi da un punto di vista tecnico e ma soprattutto delusi per la scarsa attenzione che si è voluta dare alle esigenze di chi sarà chiamato ad applicare la nuova disciplina.

Una seconda e più precipua criticità risiede proprio nel cuore della norma ossia l'art. 4 che contiene la dettagliata indicazione di tutte le informazioni che il contratto di lavoro deve contenere: è evidente che un contratto così articolato non risponde alla *ratio* di trasparenza e di chiara comunicazione del decreto legislativo.

Al fine di dare piena e puntuale attuazione alle previsioni normative, le lettere di assunzioni risulteranno documenti di non facile lettura per il lavoratore e contenenti previsioni

legislative e contrattualistiche tali da rendere estremamente difficile la comprensione degli istituti e di tutte le informazioni connesse al rapporto di lavoro.

È pur vero che il legislatore, non da oggi, ci ha abituato a provvedimenti legislativi fatti di soli richiami ad atti precedenti, ma – alla luce della delicata materia su cui interviene – una maggiore chiarezza e semplicità sarebbe stata più aderente ai principi ispiratori della

Un chiaro effetto collaterale della estrema strutturazione del documento di assunzione risiede nella circostanza che un mero errore, anche commesso in assoluta buona fede da parte del datore di lavoro nella predisposizione del contratto di assunzione o una semplice omissione determinata dalla corposità dell'atto, implica l'applicazione di una sanzione in capo all'azienda e possibili, successivi, contenziosi con il lavoratore.

Come effetto del tutto involontario, una norma così costruita produce l'effetto opposto in tema di trasparenza e corretta comunicazione posto che:

- da un lato, potrebbe determinare la costruzione di lettere di assunzioni così articolate da rendere le stesse poco comprensibili
- dall'altro, alimentare un clima di sospetto fra le parti (ivi compreso con quelle istituzionali) con un aumento del contenzioso nelle sue diverse sedi e forme.

Da ultimo, è necessario sottolineare che nel provvedimento sono presenti disposizioni che nulla hanno a che fare con il tema di trasparenza e corretta comunicazione delle informazioni. Ad esempio segnaliamo l'art. 10 che, seppur rubricato "*Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili*", non si comprende come possa garantire maggiore trasparenza e corretta comunicazione nello svolgimento del rapporto di lavoro afferendo, piuttosto, a temi relativi alle esigenze aziendali e all'assetto organizzativo delle imprese. Temi che devono tenere in considerazione altri elementi e che, solo in via indiretta e residuale, possono trovare attinenza con la ratio della direttiva comunitaria.

Queste poche e brevi considerazioni non possono che concludersi con la richiesta di un'ampia e profonda revisione del decreto approvato al fine di rendere lo stesso coerente sia con la direttiva comunitaria sia con gli obiettivi di trasparenza e chiarezza ad essa sottesi.

Per la Giunta Nazionale ADC

Il Presidente Maria Pia Nucera

