



Consulenti del Lavoro

▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

Viale del Caravaggio, 84 - 00147 Roma

Tel. 06 549361 - Fax 06 5408282

e-mail consigli nazionale@consulentidellavoro.it

pec: consigli nazionale@consulnetidellavorope.it

C.F.: 80148330584



Roma, 01/08/2022

Prot. 0005414/U

E_MAIL

Illustre Onorevole

ANDREA ORLANDO

Ministro del Lavoro e delle Politiche
Sociali

Via Veneto, 56

00186 ROMA

Oggetto: condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Decreto Legislativo 27 giugno 2022 n. 104

Onorevole Signor Ministro,

sottopongo alla Sua attenzione le rilevanti criticità operative che discendono anche solo da una prima lettura del testo del Decreto Legislativo 27 giugno 2022 n. 104 .

In discussione non ci sono i condivisibili principi della Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, che individua importanti obiettivi relativi alla tutela delle condizioni di lavoro, non a caso già recepiti in gran parte nel nostro ordinamento con il d.lgs. n. 152/97.

In discussione c'è invece la scelta operata nel testo del citato Decreto Legislativo di ampliare a dismisura la portata dei contenuti della citata Direttiva, creando le condizioni per un enorme aggravio di oneri burocratici nella gestione dei rapporti di lavoro.

Eppure, in relazione agli specifici obblighi informativi, l'art. 4 della Direttiva sopra citata, elenca una serie di elementi minimi che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, valorizzando tuttavia, attraverso il comma 3 del medesimo articolo, un processo di rilevante semplificazione di cui però non si trova traccia nel citato Decreto.

Infatti, la norma comunitaria prevede espressamente che una buona parte di tali informazioni possano essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti.

La scelta, di segno opposto, operata con il provvedimento che invece avrebbe dovuto recepire quelle indicazioni, comporta un evidente appesantimento delle fasi di redazione e consegna dei contratti di assunzione, vanificando l'obiettivo di garantire un processo di reale semplificazione realizzabile attraverso un rinvio alle disposizioni di legge e di contratto. Il contratto così previsto, diventa dunque un corposissimo documento cartaceo, che certo non si può definire coerente con gli obiettivi della transizione digitale, linea portante del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Ciò senza un apprezzabile concreto vantaggio per la tutela dei diritti dei lavoratori.



L'obbligo di riportare una così vasta serie di elementi informativi, rischia infatti di disorientare i lavoratori, allontanarli dalla piena comprensione dei testi e disincentivarli da una lettura più approfondita dei Contratti Collettivi di riferimento.

Tanto più che nel processo di semplificazione auspicato, si aggiunge anche la necessità di attuare efficacemente quanto già previsto dal comma 6 dell'art 4 Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104 ove è stabilito che "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."

Per tutto quanto sopra, incrementando la quantità degli obblighi informativi senza avvalersi dei processi di semplificazione e digitalizzazione già previsti dalla disciplina europea e nazionale, è ragionevole ritenere che si realizzi un concreto rischio, da una parte di introdurre ulteriori oneri organizzativi e burocratici a carico dei datori di lavoro e dall'altra di vanificare la finalità sostanziale del diritto all'informazione.

Ulteriori e diverse previsioni del Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104, ad esempio in materia di periodo di prova, andranno inoltre armonizzate e rese omogenee a quelle già contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento, evitando sovrapposizioni e valorizzando, anche in questo caso, il ruolo delle parti sociali.

Non ultimo si segnala che la data di entrata in vigore del Decreto Legislativo (13 agosto) coincide con il tradizionale periodo di riposo e di allentamento delle attività lavorative, a cui anche i consulenti del lavoro hanno diritto. Le assunzioni che dovranno essere fatte a partire da quella data dovranno essere dunque accompagnate dal corposo corredo di documentazione prevista dal Dlgs sopra citato in oggetto, senza peraltro alcun ulteriore esplicitazione ufficiale sul tema.

Risulta dunque necessario individuare un percorso condiviso che tenga conto del necessario processo di semplificazione amministrativa ed innovazione tecnologica, indispensabile nell'ambito dell'attuale contesto sociale ed economico, nonché posto alla base delle riforme abilitanti di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Premesso ciò, appare inevitabile dover procedere alla revisione immediata del Decreto Legislativo 27 giugno 2022 n. 104, intervenendo sulle criticità segnalate e più in particolare sulla data di entrata di in vigore e sull'assenza della opportunità del rinvio ai contenuti dei CCNL, così come invece previsto dalla Direttiva Comunitaria.

Distinti saluti

IL PRESIDENTE

f.to (Dott.ssa Marina Elvira Calderone)