



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M. FANNO"**

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL DIRITTO

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

**DECRETO LEGISLATIVO 27 GIUGNO 2022, N.104: IL COSIDDETTO
"DECRETO TRASPARENZA"**

RELATORE:

CH.MA PROF.SSA DE MOZZI BARBARA

LAUREANDO: ALESSANDRO VIGOLO

MATRICOLA N. 2001105

ANNO ACCADEMICO 2022-2023

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.

Firma (signature) 

Indice

Introduzione	1
Capitolo 1: Direttiva del parlamento Europeo e del consiglio 20 giugno 2019, n.2019/1152	2
Capitolo 2: Applicazione della direttiva: il Decreto legislativo n.104/2022	4
2.1 Nuovi obblighi informativi per il datore di lavoro	4
2.2 Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro	8
Capitolo 3: Interpretazione e chiarimenti della nuova disciplina	9
3.1 Criticità del nuovo decreto	9
3.2 Circolare n.4, 10 agosto 2022 dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro	11
Capitolo 4: «Code du travail, Chapitre I» e «Employment Rights Act, Part I», uno sguardo alla disciplina francese e inglese	12
4.1 La disciplina francese	12
4.2 La disciplina inglese	14
Capitolo 5: Aggiornamenti e possibili sviluppi futuri	16
5.1 Il nuovo “Decreto Lavoro”	16
5.2 Conclusioni.....	17
Bibliografia	19
Sitografia	19

Introduzione

Il presente lavoro di tesi ripercorre le tappe relative all'applicazione della direttiva UE 2019/1152, con il Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n.104, meglio conosciuto come "Decreto Trasparenza".

Già con il d.lgs. n.152 del 26 maggio 1997, che recepiva la direttiva 91/533/CEE, emanata dall'UE, il legislatore aveva previsto la necessità di individuare delle condizioni minime per il lavoratore, in grado di garantire e promuovere un rapporto tra datore di lavoro e lavoratore maggiormente aperto, responsabile ed efficiente, il nuovo decreto apporta le modifiche richieste dall'Unione Europea, in un contesto nel quale la rapida evoluzione del mondo del lavoro

richiede un' altrettanto veloce risposta del quadro normativo legato alla trasparenza, in modo tale che la parte più debole, il lavoratore, ottenga adeguata tutela.

Attraverso l'analisi di alcuni articoli verranno evidenziate alcune criticità della nuova disciplina, una su tutte riguardo alle modalità attraverso le quali fornire le informazioni ai lavoratori. Più in dettaglio, la mancata possibilità di rinvio ai contratti collettivi per alcune informazioni ha messo in luce come, nonostante le finalità perseguite dal decreto, si apportasse un ulteriore appesantimento degli oneri burocratici, aumentando la mole di lavoro per la preparazione della documentazione necessaria e compromettendo lo stesso obiettivo di trasparenza. Legata a ciò verrà anche analizzata la Comunicazione n.4 con cui l'Ispettorato del Lavoro apporta i dovuti chiarimenti al decreto n.104, tra gli altri, anche circa la possibilità o no di rinvio alla contrattazione collettiva.

Sarà dedicata attenzione anche alle diverse interpretazioni della materia in altri paesi, in particolare verranno analizzate le disposizioni previste dal legislatore francese e inglese. La Francia, pur essendo anch'essa all'interno dell'Unione Europea, ha riportato solo recentemente, all'interno del *Code du Travail*, le modifiche richieste dalla direttiva, ed inoltre, l'effettivo elenco di informazioni da fornire ai lavoratori è rimesso ad un non meglio specificato decreto del Consiglio di Stato. Il ritardo nella ricezione e il rinvio a successivo decreto evidenziano come la disciplina legata alla trasparenza non venga recepita come una questione di primaria importanza all'interno dello stato francese. Al contrario, la legislazione inglese in questo ambito può essere definita come un esempio di "best practice", ossia punto di riferimento relativamente alla disciplina della trasparenza, ed inoltre, presenta più somiglianze con la normativa prevista nel nostro paese, infatti, così come l'Italia, già nel 1997, per recepimento della direttiva UE

91/533/CEE, vengono riportate le prime norme relative alla trasparenza, integrate e aggiornate poi, in seguito alla brexit, nel 2020, sotto evidente impulso europeo.

Attraverso questo lavoro, oltre a ripercorrere le principali tappe di attuazione della disciplina, tra cui le più recenti modifiche legate al Decreto Lavoro, si vuole contribuire ad una riflessione critica sulle modalità di attuazione per evitare un generale appesantimento burocratico e comprendere come, in un contesto in rapida evoluzione, saranno necessari aggiornamenti sempre più frequenti della disciplina.

Capitolo 1: Direttiva del parlamento Europeo e del consiglio 20 giugno 2019, n.2019/1152

Uno degli obiettivi primari sul quale, fin dalla sua origine, l'Unione Europea si fonda è la volontà di uniformare ove possibile, o parzialmente armonizzare talune discipline rilevanti degli Stati membri, nelle materie di competenza dell'UE. Le modalità per perseguire quest'ultimo sono attraverso l'emanazione di regolamenti e direttive. Per quanto riguarda le direttive, esse devono essere recepite all'interno dei singoli stati membri, entro il termine fissato nella direttiva stessa.

La direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, n.2019/1152 abroga la Direttiva 91/553/CEE riguardante "l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro". Entrando nel vivo della nuova direttiva, l'articolo 1 al primo comma definisce come scopo della direttiva quello di "migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile", e proseguendo con il comma 2 "stabilisce i diritti minimi che si applicano a tutti i lavoratori nell'Unione che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia". Così come riporta Armando Tursi ne "Il "decreto trasparenza": profili sistematici e problematici", LavoroDirittiEuropa, Numero 3/2022, pagina 4: *"la logica non sembra essere tanto quella della trasparenza, ma piuttosto quella della spettanza"*[5], di fatto, analizzando i due commi, questi, non sembrano voler riportare solo la necessità di un'informazione più trasparente e prevedibile, ma che questa sia più un mezzo attraverso il quale colmare un vulnus progressivamente generato dalle nuove forme di lavoro sviluppatasi negli ultimi anni, definite "non-standard" (lavoratori a chiamata, rider...), potendo così generare un miglioramento delle condizioni per tutti i lavoratori, scopo ben più vasto e ambizioso.

Il capo II, con gli articoli 4 e 5 riporta le informazioni riguardanti il rapporto di lavoro: l'articolo 4 presenta gli obblighi di informazione ai quali i datori di lavoro sono tenuti nei confronti dei lavoratori. Tra questi figurano: le identità delle parti, il luogo di lavoro, il titolo, il livello, la natura o la categoria dell'impiego attribuito al lavoratore, la data dell'inizio del rapporto, e ulteriori informazioni che verranno riportate quando si analizzerà il recepimento della direttiva da parte dello Stato italiano. Lo stesso articolo riporta come il lungo elenco di informazioni non sia vincolante, infatti il Considerato n.15 afferma come gli "Stati membri possono ampliare [l'elenco di informazioni], per tenere conto dell'evoluzione del mercato del lavoro e in particolare della diffusione di forme di lavoro non standard", fondamentale è anche citare il comma 3 sempre dell'articolo n.4, che prevede come alcune informazioni possono, citando l'articolo, "essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti" quindi importante sottolineare, anche per approfondimenti successivi, che il rinvio ai contratti collettivi è espressamente consentito anche dalla stessa direttiva europea. L'articolo 5 fornisce una panoramica riguardo le tempistiche e i mezzi attraverso i quali trasmettere tutte le indicazioni; le informazioni principali devono essere fornite al singolo lavoratore, al più tardi, entro una settimana di calendario dal primo giorno di lavoro, mentre per le informazioni di secondaria importanza possono essere fornite entro un mese dal primo giorno di lavoro. Le modalità con cui possono essere fornite le informazioni sono predisposte direttamente dagli Stati membri.

Il successivo capo (Capo III) riporta le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, tra queste, sempre nell'ottica di promuovere un rapporto di lavoro più trasparente, si riporta che il periodo di prova può superare i sei mesi solo se giustificato dalla natura dell'impiego o nell'interesse del lavoratore oppure allungato corrispondentemente alla durata di eventuali assenze. Altro elemento di interesse è relativo ai contratti a chiamata, ai quali gli Stati membri devono applicare modifiche, in modo tale da limitare il più possibile pratiche abusive, riducendo lo stesso utilizzo di questa tipologia di contratti.

Le disposizioni finali, riportate al quinto e ultimo capo, prevedono come a partire dal 1° agosto 2022 la direttiva 91/533/CEE è abrogata e quindi gli Stati membri sono tenuti a modificare le normative vigenti secondo le nuove direttive entro la stessa data, consentendo in ogni caso condizioni più favorevoli ai lavoratori.

Capitolo 2: Applicazione della direttiva: il Decreto legislativo n.104/2022

2.1 Nuovi obblighi informativi per il datore di lavoro

Con il decreto legislativo del 27 giugno 2022 n., viene recepita la direttiva UE 1152/2019, in tal modo l'Italia si conforma alle norme previste dall'Unione in merito a trasparenza e prevedibilità del lavoro. Il tema era già stato regolato dal legislatore nazionale con il decreto n.152/1997, attraverso il quale veniva recepita la direttiva UE 91/133, abrogata poi nell'agosto 2022; quindi il sopracitato decreto n.4 non abroga il precedente, ma apporta le necessarie modifiche per l'adeguamento della disciplina.

Il primo articolo riporta gli ambiti di applicazione del decreto, presentando un ventaglio di rapporti, quasi da definirne l'universalità di applicazione; tra questi, oltre la ovvia evidenza di lavoratori subordinati a tempo determinato e indeterminato (anche a tempo parziale), rientrano nella disciplina anche i lavoratori interinali, impiegati in forza di contratti di lavoro somministrato nonché i lavoratori impiegati con rapporto di lavoro intermittente, nonché sia le collaborazioni coordinate e continuative sia le collaborazioni etero-organizzate (benché la menzione di queste ultime possa risultare ridondante, in quanto ad esse viene direttamente applicata la disciplina del lavoro subordinato). Esclusi dall'applicazione del decreto sono i lavoratori autonomi definiti dall'art 2222 del codice civile e quelli rientranti nel decreto legislativo 28 febbraio 2021, n.36, che regola il lavoro sportivo, sempre nel caso questi ultimi non si configurino come rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; esclusi sono anche tutti i rapporti caratterizzati da una durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive.

Il decreto, così come la direttiva europea, si compone di due differenti anime: la prima, che si manifesta nel Capo II, attraverso i nuovi oneri informativi per il datore di lavoro, con l'obiettivo di garantire la massima trasparenza a tutti i lavoratori; la seconda, rappresentata nel Capo III, improntata sulle condizioni minime da garantire ai lavoratori. La conciliazione di questi differenti approcci è legata alla necessità di intercettare l'evoluzione del mercato del lavoro evitando che le forme di lavoro non standard, sviluppatesi nell'ultimo decennio, causino un deficit di tutele per i nuovi assunti.

Analizzando il secondo Capo, l'articolo 4 va ad arricchire l'elenco di informazioni da rendere al lavoratore. Se con l'articolo 1 del d.lgs. n.152 del 26 maggio 1997, le informazioni basilari da riportare riguardavano: l'identità delle parti, il luogo e orario di lavoro, l'inquadramento

attribuito al lavoratore, l'eventuale durata della prova e ferie, termini di preavviso del recesso ed, infine, l'importo iniziale e i vari elementi costitutivi della retribuzione; a partire dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del decreto, i datori di lavoro sono tenuti a fornire dettagliatamente le seguenti informazioni:

- a. identità delle parti compresa quella dell'eventuale co-datore di lavoro
- b. il luogo di lavoro, nel caso non fosse presente un luogo fisso o predominante, al lavoratore è concesso di determinare autonomamente il proprio luogo di lavoro previa comunicazione del datore di lavoro
- c. la sede o il domicilio del datore di lavoro
- d. l'inquadramento, il livello e la qualifica assegnati al lavoratore o, in alternativa, la descrizione sommaria del lavoro
- e. la data di inizio del rapporto di lavoro
- f. la tipologia di rapporto di lavoro, specificando in caso di presenza di termine la durata prevista dello stesso
- g. nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità, quando nota, delle imprese utilizzatrici
- h. la durata del periodo di prova, se previsto
- i. il diritto a ricevere la formazione di lavoro, se prevista
la durata dei congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, le modalità con le quali possono essere determinati e fruiti
- l. la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- m. l'importo iniziale della retribuzione o il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento
- n. la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni per il lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché, se il contratto prevede un'organizzazione prevedibile del lavoro, le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno
- o. se il rapporto di lavoro è caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, e quindi non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore in merito alla variabilità della programmazione e l'ammontare minimo delle ore retribuite, con eventuale aggiunta per il lavoro prestato oltre le ore retribuite. Inoltre si devono comunicare i giorni e le ore in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni e il periodo minimo di preavviso prima

dell'inizio della prestazione lavorativa, o se pattuito precedentemente, il termine entro cui l'incarico può essere annullato

- p. il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti firmatarie
- q. gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso
- r. gli elementi previsti dall'articolo 1-bis, se le modalità dell'organizzazione della prestazione richiedono l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

Come riportato dal secondo comma dell'articolo 4, l'obbligo informativo può essere assolto da parte del datore di lavoro al momento dell'instaurazione del rapporto e prima dell'inizio dell'attività attraverso due modalità alternative: tramite la consegna del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto, oppure, in alternativa, per mezzo della consegna della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto. Tutte le informazioni riportate alla lettera a. e b., eventualmente non riportate nei sopracitati documenti, devono comunque essere fornite per iscritto al lavoratore non più tardi dei 7 giorni successivi all'inizio della prestazione; mentre, per quanto riguarda le informazioni meno rilevanti, definite dalle lettere g), i), l), m), q) e r), possono essere comunicate al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione. In ogni caso il datore di lavoro deve conservare la prova della trasmissione o della ricezione da parte del lavoratore.

Il D.lgs. n.152/1997, oltre a presentare un ventaglio di informative ridotto, stabiliva un lasso temporale più elevato, per le comunicazioni, pari a 30 giorni dall'assunzione, senza prevedere diverse tempistiche per determinate informazioni. Le modalità attraverso le quali con il nuovo decreto si assolve l'obbligo informativo del comma 1 non variano rispetto al precedente. In ogni caso, elemento da evidenziare è come al comma 4 dell'articolo 1 del d.lgs., n.152/1997 è fatto espressamente riferimento alla possibilità di rinvio ai contratti collettivi, cosa che nella nuova disciplina sembra completamente venire meno.

Il nuovo decreto inserisce alla disciplina precedente l'art. 1-bis riguardo "Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati". Lo sviluppo delle tecnologie, negli ultimi anni, ha rivoluzionato anche il mondo del lavoro, ampliando i mezzi attraverso i quali i datori di lavoro possono monitorare i propri lavoratori o influenzare le proprie decisioni. Per questo motivo, sempre nell'ottica di garantire la massima trasparenza per i lavoratori, il legislatore, con questo nuovo articolo, sancisce le ulteriori

informazioni da fornire ai lavoratori nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio deputati a fornire indicazioni ai fini dell'assunzione, della cessazione del rapporto o nell'assegnazione dei compiti, nonché indicazioni relative alla sorveglianza o valutazione del lavoratore. Tra le informazioni figurano:

- gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati
- gli scopi e le finalità dei sistemi automatizzati
- la logica ed il funzionamento dei sistemi automatizzati
- le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi automatizzati, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni
- le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità
- il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché' gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse

Per una migliore comprensione, alcuni esempi legati all'obbligo di informativa sono riportati nella circolare 20 settembre 2022, n. 19 del ministero del lavoro:

- assunzione o conferimento dell'incarico tramite l'utilizzo di chatbots durante il colloquio, la profilazione automatizzata dei candidati, lo screening dei curricula, l'utilizzo di software per il riconoscimento emotivo e test psicoattitudinali, ecc.;
- gestione o cessazione del rapporto di lavoro con assegnazione o revoca automatizzata di compiti, mansioni o turni, definizione dell'orario di lavoro, analisi di produttività, determinazione della retribuzione, promozioni, etc., attraverso analisi statistiche, strumenti di data analytics o machine learning, rete neurali, deep-learning, ecc.

La stessa circolare specifica come, per quanto riguarda sistemi automatizzati per le rilevazioni delle presenze in ingresso e in uscita, non è necessario procedere all'informativa in quanto l'attività non è finalizzata ad una decisione datoriale. Inoltre, nel caso di sistemi legati alla sorveglianza o valutazione, l'obbligo informativo lo si ha nel caso di utilizzo di device quali, ad esempio: tablet, GPS, geo-localizzatori, sistemi di rating...

Altra importante modifica apportata dal decreto del 2022, così come prevede la direttiva europea all'articolo 7, riguarda l'articolo 2 d.lgs. n.152/1997 riguardante le prestazioni di lavoro

all'estero. Secondo l'articolo, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore, prima della partenza e per iscritto, comunicazione di qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro, sottolineando come, oltre alle informazioni nella precedente disciplina quali durata del distacco, valuta della retribuzione, eventuali altri compensi e condizioni di rimpatrio, sia necessario comunicare la retribuzione cui ha diritto il lavoratore, tenuto in considerazione il diritto applicabile dello Stato membro ospitante, eventuali indennità specifiche e le modalità per il rimborso delle spese. Per ogni informazione utile, deve, in ogni caso, essere indicato il sito internet istituzionale.

Il legislatore italiano, per quanto riguarda le sanzioni, ha stabilito, modificando l'articolo 4 del decreto 152 del 1997, che nel caso il lavoratore denunci all'Ispettorato del lavoro ritardi o inadempimenti agli obblighi visti negli articoli precedenti, solo in seguito all'effettuazione degli opportuni controlli, si applichi il regime sanzionatorio riportato nel d.lgs. 10 settembre 2003, n.267, il quale prevede una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro ogni lavoratore interessato.

2.2 Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

Come affermato precedentemente, dopo che il secondo capo del decreto espone i nuovi obblighi informativi ai quali è tenuto il datore di lavoro, il capo III traspone le norme della direttiva europea in merito alle "Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro" tra le quali si riscontra, all'art.7, come la durata massima del periodo di prova non possa superare i sei mesi, eventuali modifiche possono avvenire nei casi di sopravvenienza di eventi (malattia, infortuni...) o per prestazioni a tempo determinato. In questo ultimo caso, il periodo di prova deve essere proporzionale alla durata del rapporto e, in caso di rinnovo, non può essere definito un nuovo periodo. L'art.8 invece, prevede la possibilità di vietare o limitare lo svolgimento di un diverso rapporto di lavoro, generando così un cumulo di impieghi, solo nei casi questi comportino un pregiudizio per la salute e la sicurezza, siano collegati alla necessità di garantire il servizio pubblico o in caso di conflitto di interessi tra l'attività principale e secondaria. Inoltre, come riporta l'art.9, in un rapporto dove l'organizzazione del lavoro è in parte o totalmente imprevedibile, il datore di lavoro può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa solo nel caso la prestazione si svolga entro ore e giorni determinati nelle informazioni obbligatorie, pervenute con sufficiente preavviso al lavoratore, previste dall'articolo 1 del decreto. In caso di mancanza di una delle due condizioni (trasmissione e recepimento) il lavoratore ha la possibilità di rifiutare l'incarico senza subire pregiudizio anche di natura disciplinare. L'articolo 10 e 11,

ultimi due articoli del Capo III, prevedono, rispettivamente, la possibilità per il lavoratore, dopo aver maturato un'anzianità di almeno sei mesi o al completamento del periodo di prova, di richiedere condizioni più prevedibili, sicure e stabili, sempre se disponibili. In caso di mancanza di disponibilità, la successiva richiesta può essere effettuata dopo sei mesi dalla precedente; mentre, per quanto riguarda l'ultimo articolo, viene stabilito come il datore di lavoro sia tenuto ad erogare servizi di formazione per lo svolgimento del loro impiego, completamente a titolo gratuito.

Il capo a conclusione del decreto, il numero quattro, presenta al suo interno le disposizioni transitorie, che determinano come le nuove disposizioni si applicano ai rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022. Diversamente, i lavoratori assunti prima della data definita, possono richiedere per iscritto le informazioni contenute negli articoli precedenti, ai propri datori di lavoro i quali dovranno fornire o integrare le informazioni già fornite con la documentazione necessaria entro sessanta giorni.

Il decreto 27 giugno 2022 n.104 viene pubblicato in gazzetta ufficiale il 27 luglio 2022 per entrare poi in vigore, dopo il periodo di vacatio legis, il 13 agosto 2022, con dodici giorni di ritardo rispetto alla data di recepimento prevista dall'Unione Europea.

Capitolo 3: Interpretazione e chiarimenti della nuova disciplina

3.1 Criticità del nuovo decreto

Dopo essere pubblicato in gazzetta ufficiale, il nuovo decreto non ha tardato a creare numerose e forti prese di posizione.

Opinione autorevole è quella fornita da parte della dottrina che mette in evidenza come, *"C'è un'Italia che guarda avanti e una che guarda indietro. C'è una parte del Governo che cerca la transizione digitale e un'altra che ripercorre i noti percorsi delle procedure cartacee"*¹. Da una semplice prima lettura, si può riscontrare come la critica non sia direttamente rivolta alla direttiva europea, anzi questa viene anche definita come "a favore del lavoro", ma quanto più diretta all'attuazione di tale direttiva da parte del legislatore italiano.

¹ De Luca R., presidente della Fondazione Consulenti del Lavoro, Verità&Affari, 3 agosto 2022, pagina 8, «Una norma Ue a favore del lavoro trasformata in un problema per i nostri lavoratori»

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione del decreto trasparenza, se da un lato la nuova disciplina estende la platea dei soggetti destinatari, d'altro lato restano completamente esclusi, oltre che i lavoratori autonomi e i rapporti con una durata inferiore ad una media di tre ore a settimana, anche i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, nonché tutte le prestazioni rese nel cosiddetto "libretto Famiglia". Nonostante l'esclusione dei lavoratori autonomi, i vari obblighi del decreto rimangono applicabili per le forme di lavoro parasubordinato, rappresentate dalle collaborazioni coordinate e continuative (CO.CO.CO) e dalle collaborazioni etero organizzate. Possono essere individuati due diversi regimi di estensione a tali rapporti di lavoro: il primo, senza alcuna limitazione, riguarda gli obblighi informativi relativi all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, mentre, relativamente al secondo regime, per quanto riguarda i nuovi obblighi informativi riportati nelle modifiche dell'articolo 1 del decreto del 1997, il committente, per i rapporti di collaborazione, si deve basare sul così citato "principio di compatibilità", non fornendo il decreto ulteriori specificazioni in merito alla valutazione di tale principio².

Un passaggio sicuramente di rilievo riguarda i nuovi obblighi informativi ai quali il datore di lavoro è tenuto; se da un lato l'obiettivo comune del decreto e della direttiva è promuovere la trasparenza per i lavoratori, entrambe le disposizioni, non solo il decreto italiano, utilizzano un mezzo probabilmente non adatto per il raggiungimento del target prefissato. Caricare ancor di più il lavoratore e l'intero sistema di oneri burocratici rischia di generare eterogeneità dei fini. Nel tentativo di perseguire determinate finalità, si arriva a effetti diametralmente opposti, in questo caso la grande quantità di informazioni da fornire potrebbe compromettere il raggiungimento proprio dell'obiettivo trasparenza. Avere come fine ultimo quello di rendere i rapporti di lavoro più trasparenti significa ridurre al minimo le possibilità di interpretazioni errate da parte del lavoratore e, ovviamente, più informazioni il lavoratore ha a disposizione, minore è il rischio di cadere nel suddetto errore. Si tratta di bilanciare le nuove necessità dei lavoratori, soprattutto dopo lo sviluppo di nuove forme di lavoro, e l'intero processo burocratico, da sempre uno dei principali problemi, che da anni affligge il nostro paese, in qualsiasi settore. Un mezzo attraverso il quale poter raggiungere questo bilanciamento è cercare di individuare le modalità con le quali trasmettere le informazioni pur mantenendo una quantità di elementi burocratici contenuta; un possibile esempio è il rinvio ai contratti collettivi. Il decreto legislativo del 1997 all'articolo 1 comma 4 prevede come alcune delle informazioni da riportare al lavoratore possano essere trasmesse attraverso il rinvio ai contratti collettivi. Al

² Rotondi F., Diritto e pratica del lavoro, 2022, volume 39, fascicolo 37, "Nuove norme per la redazione dei contratti di lavoro: cui prodest?"

contrario, con il nuovo decreto, questa possibilità sembra completamente venire a mancare, nonostante la stessa direttiva europea 1152 del 2019 sulla quale il d.lgs. 104/2022 si fonda, all'articolo 4 comma 3 affermi come "Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da g) a l) e lettera o), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti."

Un ulteriore elemento di disappunto, citato nell'articolo di Rosario de Luca, accolto anche dalla maggioranza dei commenti relativi al decreto 22 giugno 2022, riguarda le tempistiche. La direttiva europea è stata recepita dopo tre anni dalla sua entrata in vigore, e la data del 13 agosto, periodo nel quale si concentrano la maggior parte dei periodi di ferie, ha destabilizzato chi doveva adempiere a tutti i nuovi obblighi. In più, la nuova disciplina sembra generare un disallineamento temporale: l'entrata in vigore nel giorno del 13 agosto 2022 e l'articolo 16 comma 1, che afferma come il decreto sia applicato a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, sembrerebbe implicare che la disciplina non sia applicata a tutti i rapporti instauratesi tra il 2 e il 12 agosto.

3.2 Circolare n.4, 10 agosto 2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Le richieste di chiarimento e modifiche non sono passate inosservate, e hanno contribuito a far sì che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro emani, il 10 agosto 2022, la circolare n.4/2022, tre giorni prima dell'entrata in vigore del decreto. La comunicazione si pone come obiettivo quello di fornire i necessari chiarimenti al d.lgs. 104/2022, prima della sua entrata in vigore.

Per quanto riguarda il suddetto disallineamento temporale si fa riferimento al fatto che lo stesso articolo preveda che, per tutti i lavoratori il cui rapporto è già instaurato alla data del 1° agosto 2022, vi sia la possibilità di richiedere al datore di lavoro l'integrazione delle informazioni previste dalle modifiche riportate al d.lgs. n. 152/1997; queste dovranno essere fornite entro sessanta giorni dalla richiesta scritta. Quindi anche per i rapporti nel periodo incriminato la possibilità di integrazione fuga ogni dubbio legato all'ipotizzabile disallineamento temporale.

La circolare INL si sofferma anche sulla questione relativa al "principio di compatibilità", affermando come sia necessario valutare ogni singolo caso, relativamente alla prestazione effettivamente richiesta dal committente. Inoltre, viene tracciato un confine netto tra le informazioni: "le informazioni dettate dalle lett. da a) ad f) del nuovo art. 1 del D.lgs. n. 152/1997" possono essere definite informazioni "base" che devono essere fornite a tutte le

tipologie di rapporti, tra i quali figurano le CO.CO.CO e le collaborazioni etero organizzate, mentre, le informazioni “ordinarie” riguardano solamente i lavoratori dipendenti. Le stesse informazioni di “base” vengono poi distinte nel caso di rapporti di lavoro occasionale, specificando come per ragioni di imprevedibilità di durata del rapporto non venga riportato ciò che l’articolo 4 del decreto trasparenza descrive alla lettera f) ossia la durata del rapporto. Nonostante i chiarimenti dell’Ispettorato del Lavoro rimangono ancora alcuni punti interrogativi in questo ambito, innanzitutto per le collaborazioni etero organizzate il cui stesso art. 2, d.lgs. 81/2015 riporta come: “si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”, questo non sia rispettato nella volontà di trasmettere informazioni trasparenti e prevedibili, in quanto lavoro subordinato e collaborazioni etero organizzate non sono disciplinate con le stesse modalità. Inoltre, la disciplina sembra essere di difficile attuazione in quanto, per i rapporti di lavoro non standard, non si prevede la necessità di dover inquadrare il lavoratore. Per questo motivo, per adempiere agli obblighi informativi, il committente dovrà presentare una descrizione sintetica del lavoro che può non risultare compatibile con l’opera richiesta dal committente.

Questione ben più sentita riguarda la possibilità di rinvio al contratto collettivo. La comunicazione INL prende visione della mancata possibilità di rinvio, ma va ad indicare come, pur mantenendo invariate le due modalità di trasmissione, ossia consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto, la disciplina specifica come “potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale” ponendo così fine a possibili diverse interpretazioni e, sostanzialmente, non presentando alcuna modifica rispetto alla disciplina precedente.

Capitolo 4: «Code du travail, Chapitre I» e «Employment Rights Act, Part I», uno sguardo alla disciplina francese e inglese

4.1 La disciplina francese

La necessità di garantire condizioni prevedibili e trasparenti per i lavoratori è recepita come un’urgenza non solo del nostro paese. Altri paesi, indipendentemente o meno dalla loro

partecipazione all'Unione Europea, chi già in tempi passati, chi più recentemente, hanno modificato o adattato la propria disciplina anche in virtù della direttiva europea del 2019, con l'obiettivo di rendere l'intera disciplina del lavoro più trasparente. Tra questi paesi due importanti esempi sono rappresentati dalla Francia e dall'Inghilterra.

Per quanto riguarda il caso francese, tutte le disposizioni relative al diritto del lavoro sono contenute nel "Code du Travail". Il primo libro del codice è stato adottato con la legge 28 dicembre 1910, e importanti implementazioni sono state poi effettuate nel 1973, dove il codice viene suddiviso in nove libri a loro volta divisi in una parte legislativa e due parti regolamentari. Oggi, il codice continua ad essere modificato dall'introduzione o abrogazione di nuovi articoli ed è ripartito in parti, libri, titoli e capitoli. Da sottolineare anche l'affermazione da parte di Bernard Viver, quando, nel 2015, allora direttore dell'Istituto Superiore del Lavoro, riportava: "Il Codice del Lavoro sta crescendo senza che questo aumento del numero di pagine sia giustificato da esigenze nuove e leggibili. Non è quindi lo spessore in sé del codice in questione a porre un problema, quanto piuttosto il carattere incerto, di difficile applicazione e illeggibilità del Codice del lavoro". All'interno del codice, le disposizioni relative alle informazioni da fornire al lavoratore prima dell'inizio del rapporto, si trovano nel "Titre II: Formation ed exécution du contrat de travail" tradotto "Titolo II: Formazione ed esecuzione del contratto di lavoro", nella sezione I riguardante le disposizioni generali. Se l'Italia, già prima della direttiva europea 1152/2019, con il d.lgs. n.152 del 1997 obbligava il datore di lavoro a fornire una serie di informazioni al lavoratore prima dell'instaurazione del rapporto; la disciplina francese, solo dopo la legge n° 2023-171 del 9 marzo 2023, con la quale si recepisce la più recente direttiva europea in ambito di condizione trasparenti e prevedibili per il lavoratore, aggiunge, nel codice del lavoro, l'articolo L1221-5-1 che riporta:

- al comma 1 "Il datore di lavoro consegna al lavoratore uno o più documenti scritti contenenti le principali informazioni relative al rapporto di lavoro.";
- al comma 2 "Il lavoratore che non abbia ricevuto le informazioni di cui al primo comma può chiederne l'ottenimento al giudice competente solo dopo aver intimato al proprio datore di lavoro di fornirgli i documenti richiesti o, se del caso, di completare la documentazione presentata."

Oltre a queste disposizioni, non è riportato il contenuto da fornire all'interno della documentazione e infatti, al comma 3 dell'articolo, si fa riferimento come solamente un successivo decreto del Consiglio di Stato stabilisca i termini e le modalità attraverso le quali il datore di lavoro possa adempiere al sopracitato obbligo, ed in particolare l'elenco delle informazioni da fornire ai lavoratori nei documenti riportati nei due commi precedenti.

Sostanzialmente, con la legge del 9 marzo 2023 n° 171, il diritto francese si conforma al diritto europeo attraverso il recepimento di due direttive UE, la direttiva 2019/1158 e 2019/1152: la prima riguardante le nuove necessità di work life balance per genitori e caregiver che stabilisce nuove disposizioni per i diversi tipi di congedo come quello di paternità, parentale o per i prestatori di assistenza, mentre la seconda, come abbiamo già analizzato, relativa alle condizioni trasparenti e prevedibili da fornire ai lavoratori.

Attraverso questa legge, oltre all'introduzione del nuovo articolo L1221-5-1, vengono apportate modifiche alle disposizioni in merito al periodo di prova. La disciplina francese prevede una diversa durata del periodo di prova in base alla qualifica del lavoratore, più in dettaglio si prevedono due mesi rinnovabili una sola volta per operai e impiegati, mentre quattro mesi per i dirigenti, anche in questo caso rinnovabili una sola volta. Con la legge n. 2023-171 viene abrogato il comma 2 dell'articolo L1221-22, che andava a prevedere la possibilità, per i contratti stipulati prima della legge n.2008-596 del 25 giugno 2008 (legge con l'obiettivo di modernizzare il mercato del lavoro) di prevedere durate del periodo di prova più lunghe.

Il recepimento della direttiva europea da parte dello Stato francese, come si può dedurre, non si attiene interamente a ciò che è stato previsto dal Consiglio Europeo. Nonostante si precisi come ogni paese membro si debba conformare alla direttiva entro il primo giorno di agosto del 2022, nel caso francese il recepimento avviene otto mesi dopo rispetto a quanto previsto. Inoltre, si sottolinea come, in merito ai nuovi obblighi informativi del datore di lavoro, le modalità e le informazioni non siano meglio specificate ma si faccia solamente riferimento ad un futuro decreto del Consiglio di Stato; anche nel caso delle nuove disposizioni riguardo al periodo di prova, queste non sembrano essere conformi a ciò che la direttiva stabilisce, poiché in eventuali casi di rinnovo la durata di tale periodo può raggiungere gli otto mesi, sforando così la durata massima prevista di sei mesi anche in assenza di giustificazioni nei casi in cui la natura del lavoro lo permetta o quando ci si conforma all'interesse del lavoratore.

4.2 La disciplina inglese

Sconfinando dall'ambito dell'Unione Europea, necessario è osservare quello che prevede la disciplina inglese, in quanto per ciò che concerne la trasparenza può essere definita come “best practice”.

Il documento di riferimento in materia di diritto del lavoro in Inghilterra è l' “Employment rights Act”, originato da numerose modifiche promosse dal governo laburista agli statuti

precedenti, risalenti al Contracts of Employment Act 1963, il quale includeva il Redundancy payments Act, Employment Protection Act e il Wages Act. Oggi l'Employment rights Act si compone di XV (quindici) parti, ogni parte a sua volta suddivisa in capitoli e sezioni.

La disciplina riguardante i documenti da fornire ai lavoratori al momento dell'assunzione è contenuta nella 1° Parte denominata "Employment Particular" in particolare nella sezione 1 e 2 definite rispettivamente: "Statement of initial employment particulars" (tradotto: "Dichiarazione dei dati iniziali sull'occupazione") e "Statement of initial particulars: supplementary" (tradotto: "Dichiarazione dei dati iniziali: supplemento"). A partire dal 6 aprile 2020, anche l'Employments rights Act ha subito delle modifiche nelle sezioni citate, le informazioni che vengono riportate fanno riferimento al più recente aggiornamento.

La prima sezione riporta come il datore di lavoro sia tenuto a fornire una dichiarazione scritta al lavoratore contenente tutti i dettagli riguardanti l'occupazione; si specifica come questa dichiarazione deve contenere tutte le informazioni racchiuse in un unico documento e deve essere consegnata ai lavoratori entro e non oltre il "day one", ossia all'inizio del rapporto, a differenza della disciplina valida fino al 2020 che prevedeva come la dichiarazione potesse essere prodotta entro i due mesi dall'instaurazione del rapporto.

Tra le informazioni da dover riportare, oltre all'identità delle parti e la data d'inizio dell'impiego, figurano:

- a) modalità di remunerazione
- b) intervalli con i quali viene pagata la remunerazione
- c) termini e condizioni relative alle ore di lavoro
- d) termini e condizioni relativi al diritto alle ferie, incapacità di lavoro per malattia/infortunio o congedi retribuiti
- e) preavviso nel caso di rescissione del contratto
- f) lavoro per il quale il lavoratore è impiegato
- g) nel caso di occupazione non permanente, la durata della prestazione; qui la nuova disciplina introduce anche la necessità di specificare la presenza e durata di qualsiasi periodo di prova
- h) il luogo di lavoro
- j) contratti collettivi che incidono sui termini e condizioni del lavoro
- k) nel caso di lavoro al di fuori del Regno Unito per più di un mese, tutte le condizioni in merito alla prestazione

lettere l) m) n) introdotte in seguito al 6/04/2020 riguardano il diritto di formazione per il lavoratore.

Importante è inoltre sottolineare come, già nella seconda sezione ed in seguito alle modifiche dell'ottobre 2004, nella nuova sezione 7A, si presenti la possibilità per il datore di lavoro di utilizzare documenti alternativi per fornire i dettagli del rapporto ai lavoratori; per alcune delle informazioni specificate nella prima sezione, come termini e condizioni per ferie o congedi, si fa espressamente riferimento alla possibilità di adempiere all'obbligo fornendo al lavoratore altri documenti a condizione che siano ragionevolmente accessibili ai lavoratori. Dal 2004, al comma 2 della sezione 7A si riporta: *“The employer’s duty under section 1 in relation to any matter shall be treated as met if the document given to the contains information which, were the document in the form of a statement under that section, would meet the employer’s obligation under that section in relation to that matter”* che in sostanza afferma come il dovere del datore di lavoro è soddisfatto indipendentemente dalla forma del documento, ciò a cui si fa riferimento è invece il contenuto, che deve includere tutte le informazioni riportate nelle sezioni precedenti.

Osservando la collocazione temporale delle disposizioni previste dal Regno Unito, sicuramente le prime norme in materia di trasparenza si conformano con la direttiva 91/533/ CEE del Consiglio Europeo; infatti, il recepimento sia in Italia che UK avviene poco prima dell'inizio del nuovo millennio. Nonostante l'uscita dall'Unione Europea, conosciuta anche come brexit, e la conseguente esclusione dall'obbligo di recepimento delle direttive, anche in Inghilterra si è percepita la necessità di apportare alcune modifiche per conformare le disposizioni alle nuove esigenze del mercato del lavoro, raggiungendo, nella situazione attuale, una simile disciplina nei due stati, Italia e Inghilterra, in merito alle informazioni da fornire ai lavoratori. Traspare diversamente la normativa francese, infatti, la “questione trasparenza” sembra non essere rilevata come un'urgenza di primo ordine: ne sono una prova sia le modalità sia le tempistiche di recepimento della direttiva UE 1152/2019, nonché la necessità di trasferire ad un futuro decreto per completare il contenuto informativo della nuova materia e quindi, di fatto, non portando alcun cambiamento sostanziale.

Capitolo 5: Aggiornamenti e possibili sviluppi futuri

5.1 Il nuovo “Decreto Lavoro”

Dopo la circolare del INL e apportati i necessari chiarimenti, il decreto-legge ha iniziato a produrre i suoi effetti. Tuttavia, già dall'ottobre 2022, con l'insediamento del nuovo governo, erano attesi importanti cambiamenti nelle varie discipline, con particolare interesse a quelle del mondo del lavoro. Con il decreto-legge 4 maggio 2023, n.48, meglio conosciuto come "Decreto Lavoro", vengono riportati importanti cambiamenti nella disciplina relativa ai contratti di lavoro a tempo determinato e, con ben tredici articoli dedicati, si istituiscono i nuovi strumenti che sostituiscono il Reddito di cittadinanza. Oltre a queste citate, al Capo III, denominato "Ulteriori interventi urgenti in materia di politiche sociali e di lavoro" in particolare all'articolo 26 vengono apportate semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro. Innanzitutto, all'articolo 1 del d.lgs. 26 maggio 1997 n. 152 viene inserito il comma 5-bis con il quale, anche se già reso possibile dopo la comunicazione dell'Ispettorato del lavoro, si riporta in decreto la possibilità di assolvere l'onere informativo per il datore di lavoro attraverso il rinvio al contratto collettivo, anche aziendale, non lasciando più spazio a possibili e diverse interpretazioni. Sempre all'interno del primo articolo viene aggiunto il comma 6-bis con cui si sottolinea come il datore di lavoro sia tenuto a consegnare o mettere a disposizione, anche con pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, ed eventuali regolamenti aziendali, tutto questo con lo scopo di semplificare gli adempimenti dell'art 1 comma 1 d.lgs. n.152 del 1997.

Con il nuovo decreto si interviene anche nell'ambito di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio. Con le modifiche all'articolo 1-bis, si illustra come il datore è tenuto ad informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio "integralmente" automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della prosecuzione del rapporto di lavoro e nelle indicazioni riguardanti la sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali. La sostanziale novità risiede nell'inserimento della parola "integralmente", la quale "*chiarisce un delicato problema interpretativo in ordine all'individuazione dei lavoratori per i quali operano obblighi di informazione molto più complessi ed estesi*"³, infatti definisce come queste ulteriori informazioni debbano essere fornite sostanzialmente ai lavoratori delle piattaforme, la cui prestazione lavorativa è totalmente automatizzata.

5.2 Conclusioni

³ Maresca A., Professore di diritto del lavoro presso l'università la Sapienza di Roma, Il Sole 24 ORE "Decreto Trasparenza, riduzione per gli oneri del datore di lavoro", Tucci C.

La disciplina legata alla trasparenza è una questione che interessa i legislatori da tempi relativamente recenti, considerando che la prima direttiva europea in merito risale al 1993. I primi aggiornamenti però, come abbiamo visto sia in ambito europeo che inglese, sono avvenuti solo dopo più di vent'anni, quando l'evoluzione del mercato del lavoro ha richiesto la necessità di ampliare gli obblighi informativi per i datori di lavoro per rendere il rapporto maggiormente trasparente e prevedibile. Le normative in ambito di trasparenza sono utilizzate come mezzo per cercare di ridurre le asimmetrie informative tra la parte debole del rapporto, il lavoratore, e quella più forte, il datore di lavoro, cercando, come obiettivo finale, di raggiungere una situazione di equilibrio tra le parti, permettendo così una possibile risoluzione a problemi congeniti del mondo del lavoro. Esempio recente è la nuova direttiva UE che prevede come i datori di lavoro debbano indicare il livello retributivo nell'annuncio di lavoro o subito prima del colloquio, tutto questo con la volontà di limitare il più il fenomeno del gender pay gap, ossia il divario retributivo tra generi diversi.

Noto ciò, è importante considerare come l'esponentiale sviluppo di nuove tecnologie nel corso dell'ultimo decennio stia influenzando, tra i vari ambiti, anche quello del lavoro. Alcune professioni sono in procinto di scomparire, in altri casi, si sta verificando un progressivo processo di sostituzione della macchina rispetto all'uomo nello svolgimento delle mansioni lavorative. In questo contesto in così rapida evoluzione, altrettanto rapida deve essere la risposta della legge, in modo tale da garantire la massima tutela per i lavoratori. Proprio per questa ragione, nel futuro prossimo potremmo assistere a costanti aggiornamenti, soprattutto nell'ambito informativo legato a sistemi di monitoraggio e controllo, sempre più integralmente automatizzati per molte forme di lavoro. La rapidità degli aggiornamenti, per essere tale, necessita di modalità di trasmissione ai lavoratori standard e ben definite che permettano l'indispensabile chiarezza e, al contempo, evitino un eccessivo appesantimento degli oneri burocratici scongiurando, come è emerso nell'analisi effettuata, la possibilità di dubbi o errori nell'interpretazione delle disposizioni, dovendo apportare modifiche e chiarimenti che possono generare un complessivo rallentamento nella persecuzione dell'obiettivo, in questo caso: garantire maggiore trasparenza nei rapporti di lavoro.⁴

⁴ Parole utilizzate: 7.070

Bibliografia

1. Asnaghi A., LavoroDirittiEuropa, n.3/2022, “Trasparenza e diritti della Direttiva Europea 2019/1152: distonie non solo italiane.”
2. De Bonis M., Pratica Fiscale e Professionale, n. 36, 26 settembre 2022, p. 31, “L’informativa obbligatoria ai lavoratori dopo l’approvazione del “Decreto trasparenza”
3. De Luca R., Verità&Affari, 3 agosto 2022, pagina 8, “Una norma Ue a favore del lavoro trasformata in un problema per i nostri lavoratori”.
4. Rotondi F., Diritto e pratica del lavoro, 2022, volume 39, fascicolo 37, “Nuove norme per la redazione dei contratti di lavoro: cui prodest?”
5. Tursi A., LavoroDirittiEuropa, n.3/2022 “Il “decreto trasparenza”: profili sistematici e problematici

Sitografia

6. Barthélémy avocats. «Contrat de travail, période d’essaila loi d’adaptation au droit de l’UE est adoptée». <https://www.barthelemy-avocats.com/veille-juridique/contrat-de-travail-periode-dessai-la-loi-dadaptation-au-droit-de-lue-est-adoptee/>.
7. Capurro F. «Le collaborazioni coordinate e continuative “etero organizzate”: il magico viaggio in un mondo incantato». Studio Legale Associato Beccaria e Capurro, 7 settembre 2019. <https://www.beccariaecapurro.it/le-collaborazioni-coordinate-e-continuative-etero-organizzate-il-magico-viaggio-in-un-mondo-incantato/>
8. «Code du travail (France)». In *Wikipedia*, [https://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Code_du_travail_\(France\)&oldid=203245872#Histoire](https://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Code_du_travail_(France)&oldid=203245872#Histoire).
9. 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, 186 OJ L § (2019). <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/ita>.
10. Employment Rights Act 1996». Text. Statute Law Database. Consultato 2 giugno 2023. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/1>
11. Geoffrey Leaver Solicitors. «Employment Law changes from 6 April 2020», 25 febbraio 2020. <https://www.geoffreyleaver.com/2020/02/25/employment-law-changes-from-6-april-2020-employers-are-you-ready/>.

12. Il Sole 24 ORE. «Decreto Trasparenza, riduzione per gli oneri dei datori di lavoro», 2 maggio 2023. <https://www.ilsole24ore.com/art/decreto-trasparenza-riduzione-gli-oneri-datori-lavoro-AEbUh7ND>.
13. Titre II : Formation et exécution du contrat de travail (Articles L1221-1 à L1227-1) - Légifrance». https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160709/#LEGISCTA000006160709