

Decreto Trasparenza, partenza al rallentatore in molti Paesi della Ue

Il punto sull'attuazione

All'appello mancano ancora Spagna, Francia, Repubblica Ceca, Polonia e Ungheria

Tra gli Stati che hanno recepito la direttiva scelte condivise e linee comuni

Pagina a cura di
Davide Boffi

Sono trascorsi ormai quattro mesi dall'entrata in vigore del Dlgs 104/2022 - il cosiddetto decreto Trasparenza - ma, nonostante i tentativi di chiarimento forniti prima dall'Ispettorato nazionale del Lavoro (con circolare 4/2022 del 10 agosto scorso) e poi dal ministero del Lavoro (con circolare del successivo 20 settembre), alcuni dubbi interpretativi restano ancora irrisolti. Uno dei motivi è la portata dirimpante del decreto, con il quale il legislatore italiano ha attuato la direttiva comunitaria 2019/1152, che ha lo scopo di garantire ai lavoratori degli Stati membri «condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea». Questo è dipeso da due fattori determinanti: da un lato, il notevole ampliamento degli obblighi informativi a carico del datore di lavoro, che coprono l'intero spettro della vita lavorativa del di-

pendente, dalla sua genesi sino alla sua cessazione, e dall'altro lato il fatto che tali obblighi informativi non si esauriscono al momento dell'assunzione, ma devono essere conservati e resi disponibili a richiesta del lavoratore nonché periodicamente aggiornati dal datore di lavoro, che deve dare idonea informazione ai dipendenti in caso di variazioni che incidano sensibilmente sulle condizioni di lavoro.

La situazione all'estero

Le problematiche di attuazione della direttiva sembrano essere confermate anche se si dà uno sguardo allo stato dell'arte degli altri paesi dell'Unione europea. Anzitutto, a partire dalla attuazione della direttiva, All'appello mancano alcune delle più importanti realtà europee: Francia, Spagna, Ungheria, Polonia, Repubblica Ceca e Lussemburgo sono i Paesi che a oggi non hanno ancora dato esecuzione alla direttiva a livello nazionale, nonostante il termine per il suo recepimento fosse il 1° agosto 2022. In questi Paesi l'iter parlamentare è ancora in corso, tuttavia mentre alcuni Stati sembrano aver rallentato - quanto meno al momento - l'attuazione della direttiva (come ad esempio Francia, Ungheria, Polonia e Repubblica Ceca), in altri Paesi (come la Spagna) la condivisione di informazioni essenziali relative al contratto di lavoro era già prassi consolidata da diversi anni.

Il confronto

Anche tra gli Stati che hanno già attuato la direttiva si ravvisano alcune

differenze sostanziali: in primo luogo nella data di entrata in vigore, in quanto mentre alcuni Stati più virtuosi hanno rispettato il termine sancito dalla disciplina comunitaria, ossia il 1° agosto (si pensi alla Germania, mentre Paesi Bassi e Italia hanno ritardato solo di pochi giorni, rispettivamente 7 e 13 agosto), altri hanno deciso di posticipare l'entrata in vigore, come ad esempio la Romania, le cui nuove disposizioni si applicano dal 23 ottobre 2022, e il Belgio, che ha emanato la legge a decorrere dal 1° novembre 2022.

Per quanto riguarda il momento in cui l'obbligo informativo deve attuarsi, la Germania ha adottato un sistema trifasico per la condivisione delle informazioni con i dipendenti: entro il primo giorno di lavoro devono essere consegnate le informazioni relative alle parti contraenti, alla retribuzione e all'orario di lavoro; entro sette giorni le informazioni concernenti la data di termine (se applicabile), il luogo di lavoro, il periodo di prova e l'indicazione dell'orario di lavoro (inclusa la possibilità o meno di prevedere lavoro straordinario); infine, entro un mese tutte le altre informazioni previste dalla direttiva.

Degni di nota sono anche i Paesi Bassi, che unitamente all'ampliamento degli obblighi informativi hanno previsto, nella legge di recepimento della direttiva, anche l'obbligo per il datore di lavoro di sostenere il costo dei corsi di formazione e la nullità di eventuali accordi che prevedano un impegno da parte dei dipendenti di rimborsare il costo so-

Il recepimento della direttiva 2019/1152

PAESE	HA ADOTTATO LA DIRETTIVA?	DATA DI ENTRATA IN VIGORE	PECULIARITÀ
Belgio	Sì	10/11/22	- Le nuove regole si applicano a tutti i lavoratori assunti dal 1/11/2022 - Importante estensione degli obblighi di informazione rispetto alla legislazione precedente - Introduzione di sanzioni penali in caso di violazione
Francia	NO	-	- Disegno di legge presentato il 6 maggio 2022 al Consiglio dei ministri, esame ancora pendente - Condivisione trifasica delle informazioni ai dipendenti (il giorno dell'assunzione; entro 7 giorni; entro 30 giorni)
Germania	Sì	01/08/22	- Necessaria la forma scritta per condividere le informazioni - In caso di violazione, sanzioni sino a 2mila euro
Italia	Sì	13/08/22	- Efficacia retroattiva anche per i dipendenti assunti prima del 1° agosto 2022, su richiesta degli stessi - Attuazione estensiva di tutte le previsioni della direttiva
Lussemburgo	NO	-	- Disegno di legge presentato il 7 settembre 2022 al Parlamento, contenente l'adozione delle previsioni della direttiva - Efficacia retroattiva anche per i dipendenti assunti prima del 1° agosto 2022, su richiesta degli stessi
Paesi Bassi	Sì	07/08/22	- Corsi di formazione a carico dei datori di lavoro - Nullità delle clausole di "clawback" (recupero) delle spese per i corsi di formazione - Periodo di prova di massimo due mesi (anziché sei previsti dalla direttiva)
Polonia	NO	-	- Discussioni pre-parlamentari ancora in corso - Efficacia retroattiva anche per i dipendenti assunti prima del 23 ottobre 2022, su richiesta degli stessi
Romania	Sì	23/08/22	- I contratti di lavoro in corso dovranno essere adattati al nuovo modello standard di contratto di lavoro elaborato dal ministero del Lavoro - Efficacia retroattiva anche per i dipendenti assunti prima del 1° novembre 2022, su richiesta degli stessi
Slovacchia	Sì	01/11/22	- In base alla nuova legge, una organizzazione sindacale ha diritto di contattare i dipendenti di un'azienda per chiederne l'affiliazione. Il sindacato e l'azienda devono concordare una modalità condivisa per tale approccio: se non viene trovato l'accordo, il datore di lavoro è obbligato a fornire ai dipendenti informazioni scritte in merito all'organizzazione sindacale - Disegno di legge attualmente in discussione
Spagna	NO	-	- Già previsti ed esistenti obblighi di informazione dei lavoratori sulle condizioni essenziali del rapporto di lavoro
Ungheria	NO	-	- Disegno di legge presentato il 2 novembre 2022 al Parlamento, contenente l'adozione delle previsioni della direttiva

stenuto dal datore di lavoro per corsi di formazione. Ancor più importante è la disciplina sul periodo di prova, che la direttiva ha stabilito in misura non superiore a sei mesi ma che i Paesi Bassi hanno confermato per un periodo massimo notevolmente inferiore, ossia due mesi.

Al di là delle specifiche peculiarità, si ravvisa una importante omogeneità nell'attuazione della direttiva, e ciò rappresenta un elemento

molto importante se si considera l'ormai consolidata mobilità dei lavoratori europei, soprattutto nella fase post-pandemica, che ha accentuato le modalità di lavoro da remoto e la propensione dei cittadini comunitari di accettare proposte lavorative in Paesi diversi da quello di origine. In questo senso, l'attuazione data dagli Stati membri sino a oggi appare perfettamente coerente con il Considerando n. 6 della diret-

tiva, in virtù del quale è opportuno stabilire un livello di prescrizioni minime relative alle informazioni sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e alle condizioni di lavoro applicabili a ciascun lavoratore, al fine di «garantire che tutti i lavoratori dell'Unione fruiscono di un livello adeguato di trasparenza e di prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro».