

BLOG

Decreto condizioni trasparenti e l'imprevedibile prevedibilità

di **Luca Vannoni**

Con la pubblicazione nella G.U. n. 176 del 29 luglio 2022 entra in vigore, dal 13 agosto 2022, il [D.Lgs. 104 del 27 giugno 2022](#), in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 della relativa Legge di delegazione europea 53/2021, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.

Rispettando il termine previsto per l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152, fissato il 1° agosto 2022, è giunto in G.U. n. 176/2022 il D.Lgs. attuativo 104/2022, la cui finalità è, quindi, realizzare il principio cristallizzato nell'articolo 1, Direttiva, e cioè *"il miglioramento delle condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile, pur garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro"*.

A una prima analisi, il D.Lgs. 104/2022 ricalca la struttura della Direttiva, dove il contenuto sostanziale si sviluppa in 2 Capi, il primo relativo alle informazioni nel rapporto di lavoro (Capo II in entrambi i provvedimenti), il secondo alle prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro (Capo III in entrambi i provvedimenti).

Nel Capo III, relativo appunto alle condizioni di lavoro, sono state incluse una serie di disposizioni, tra loro eterogenee, che nelle intenzioni del Legislatore comunitario ruotano in gran parte attorno al concetto di prevedibilità.

L'attenzione verso la definizione in sede contrattuale di condizioni contrattuali stabili e conoscibili, stante la permeabilità del rapporto a fonti esterne, contrattuali e normative, dev'essere vista in parallelo alla spinta, sempre proveniente dalle istituzioni europee, verso la misurazione e la registrazione dell'orario di lavoro, l'elemento su cui la prevedibilità, come di seguito vedremo, esplica i suoi effetti principali.

Ci si riferisce non solo agli orientamenti giurisprudenziali della Corte di Giustizia, ma soprattutto alla recente Risoluzione del Parlamento Europeo 21 gennaio 2021, e alla proposta di Direttiva allegata a essa, dove, all'articolo 3, § 2, si prevede che gli Stati membri implementino un quadro normativo dove *"i datori di lavoro istituiscano un sistema oggettivo, affidabile e accessibile, che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore nel rispetto del diritto dei lavoratori alla vita privata e alla tutela dei dati personali. I lavoratori possono chiedere ed ottenere il registro del loro orario di lavoro"*.

Tornando al commento del D.Lgs. 104/2022, come anticipato in premessa, l'attuazione delle norme della Direttiva (UE) 2019/1152 desta più di una perplessità, sia come tempi (l'entrata in

vigore il 13 di agosto), sia di merito, tenuto conto che le disposizioni attuative di norme di carattere comunitario richiedono anche uno sforzo di carattere sistematico, tratto che sembra essere assente, in quanto sembra più una mera traslazione acritica e compilativa della citata Direttiva.

Basti pensare all'articolo 9, dedicato alla prevedibilità minima del lavoro: in esso si afferma che, nel caso in cui l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

1. il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati;
2. il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con ragionevole periodo di preavviso.

In assenza di una o entrambe le condizioni, il lavoratore ha diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

Aver agganciato condizioni normative a concetti e espressioni sdruciolevoli come “*organizzazione del lavoro in gran parte imprevedibile*” complicherà non poco la concreta applicazione di tale norma.

Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il *form* sottostante.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:



Seminario di specializzazione

**COME SCRIVERE LA LETTERA DI ASSUNZIONE
DOPO IL DECRETO TRASPARENZA**

accedi al sito >