

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Decreto Trasparenza: transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili

di **Marco Tuscano**

È stato pubblicato in G.U. il D.Lgs. 104/2022, recante "Attuazione della 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". Di seguito si procede ad analizzare e commentare l'articolo 10 del predetto intervento normativo.

Premessa: l'articolo 10, D.Lgs. 104/2022

È stato pubblicato in G.U. il D.Lgs. 104/2022, recante "Attuazione della 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".

L'articolo 10 del suddetto Decreto, rubricato "Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili", recita:

"1. Ferme restando le disposizioni più favorevoli già previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

2. Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.

3. La facoltà di cui al comma 1 può essere esercitata a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro o al committente.

4. Entro un mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata. In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

5. Le previsioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche

amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca ed ai lavoratori domestici”.

Nel prosieguo, procedendo per singolo comma, si analizzerà e commenterà l'intervento normativo in oggetto, che pare, al momento, piuttosto vago e ambiguo.

Il comma 1

Innanzitutto, preme ravvisare che il comma 1 dell'intervento normativo in analisi ricomprende, nel panorama delle sue previsioni, tutti quei lavoratori che, superato il periodo di prova, abbiano, oltre a un'anzianità lavorativa di 6 mesi, di cui si tratterà nel prosieguo, un datore di lavoro o un committente. Pertanto, senza dubbio alcuno, ricadono nelle previsioni del comma 1 tanto i lavoratori subordinati quanto quelli parasubordinati.

Certo è che la figura del “committente” è senz'altro da attribuire anche ad altri ambiti, tra cui, ad esempio, quello relativo al contratto di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-*bis*, D.L. 50/2017^[1], se non anche a quello del rapporto di lavoro autonomo di cui all'articolo 2222, cod. civ.^[2].

Indubbiamente, queste considerazioni evidenziano un'impellente necessità di chiarire la reale portata dell'intervento, con riferimento alla platea dei lavoratori coinvolti.

Procedendo nella disamina, di difficile comprensione pare, inoltre, il criterio temporale dei 6 mesi di anzianità, il quale, in tutta evidenza, potrebbe pure facilmente essere compreso per quanto riguarda l'alveo dei rapporti di lavoro subordinato (seppur con qualche innegabile incertezza), ma che risulta assai vago con riferimento alle prestazioni di lavoro non a dipendenza, le quali non dovrebbero essere caratterizzate da una reale quantificabilità temporale della prestazione. Si pensi, infatti, alla verosimile libertà, per il lavoratore autonomo, ma anche parasubordinato, di rendere la prestazione di lavoro secondo tempi in parte sconosciuti al committente.

Il Legislatore, quindi, presumibilmente, si suppone faccia riferimento a una poco significativa durata del contratto. Ma, nel caso di prestazioni connotate dalla saltuarietà della resa, quali i contratti di prestazione occasionale (laddove fosse confermata la loro annessione alla portata della norma), ovvero i contratti di lavoro a tempo parziale verticale, si porrebbe comunque il problema di quale sarebbe il corretto metodo di conteggio. A titolo esemplificativo, 6 mesi di contratto *part-time* in modalità verticale potrebbero consistere in un periodo ben più esiguo di reale prestazione di lavoro, oppure, ancora, nel caso dei contratti di prestazione occasionale, la decorrenza dei 6 mesi non è ben chiaro da quando potrebbe decorrere (è ipotizzabile, ad esempio, che la stessa possa avere effetto dalla prima denuncia effettuata).

Infine, entrando ancor più nel merito della previsione normativa:

1. il riconoscimento *ex lege* della mera possibilità di porre una domanda appare bizzarro (domanda a cui, del resto, può essere, ovviamente, data una risposta negativa). Peraltro, le parole “*se disponibile*” trascritte nella norma presuppongono implicitamente che il lavoratore possa essere a conoscenza delle dinamiche relative alla gestione del personale aziendale: ipotesi, questa, non affatto scontata, oltretutto non dovuta. Inoltre, laddove la nuova forma di lavoro non fosse disponibile, al lavoratore coinvolto parrebbe essere preclusa la possibilità di effettuare la richiesta. Se così fosse la previsione in analisi diventerebbe maggiormente (e inutilmente) limitante per i lavoratori, che oggi testualmente, quindi, non potrebbero più chiedere il riconoscimento di forme di lavoro più stabili, qualora non disponibili *ab origine*;
2. eccessivamente vaghe, inoltre, appaiono le diciture “*più prevedibili, sicure e stabili*”, ammettendo, le stesse interpretazioni indubbiamente soggettive. La prevedibilità è, a titolo esemplificativo, già presente in un rapporto di lavoro *part-time*, che, per espressa previsione, esige nel contratto la “*puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno*”^[3], d’altro canto il termine sicurezza è, a ben vedere, immediatamente ascrivibile anche all’ambito della salute e sicurezza del lavoro; sul concetto di stabilità, infine, risulta difficile immaginare quando vi sia una maggiore stabilità, se non unicamente in presenza del rapporto di lavoro di cui all’articolo 1, D.Lgs. 81/2015, ovvero il rapporto di lavoro a tempo indeterminato (non esiste, infatti, a oggi, un criterio legale per individuare un’effettiva scala di stabilità tra le diverse tipologie contrattuali esistenti).

Il comma 2

Il comma 2, a un primo sguardo, sembrerebbe riconoscere il diritto per il lavoratore di procedere a una nuova domanda in caso di risposta negativa da parte del committente/datore di lavoro. Invero, a una più attenta riflessione, il comma in oggetto pare, invece, limitare il lavoratore, che, in presenza di una risposta negativa, laddove non fossero trascorsi i 6 mesi previsti, parrebbe oggi non poter presentare alcun tipo di domanda. Sembrerebbe essere stata, quindi, in buona sostanza, fortemente limitata la possibilità di richiesta da parte del lavoratore, il quale, peraltro, in caso di inadempienza, per come testualmente scritto, potrebbe teoricamente essere passibile di richiamo e procedimento disciplinare per un comportamento evidentemente *contra legem*.

Il comma 3

Anche nel caso del comma 3, teoricamente, si prevede una forte limitazione per le facoltà del lavoratore, che potrebbe oggi procedere alla richiesta di una diversa forma, o contratto, di lavoro, da quella in essere, unicamente tramite l’utilizzo della forma scritta. A oggi, pertanto, al

lavoratore non parrebbe consentito procedere alla richiesta di una diversa forma di lavoro per il tramite della forma orale; ipotesi, questa, che precluderebbe in maniera oltremodo eccessiva le libertà del lavoratore, oltreché rappresentare l'ennesimo inutile inasprimento di produzione (e conservazione) documentale per ambo le parti.

Il comma 4

Il comma 4 prevede che il datore di lavoro/committente debba fornire risposta scritta alla richiesta, di cui al comma 1, del lavoratore interessato, la stessa, per espressa previsione, dev'essere motivata. Tuttavia, non viene chiarito dall'intervento normativo l'eventuale natura della motivazione, che, quindi, a oggi, potrebbe essere evidentemente di qualsiasi tenore e tipo, purché ovviamente non contro le generali disposizioni di legge (ad esempio, non potrà chiaramente essere data una motivazione dettata da, o ascrivibile a, motivi discriminatori).

Ulteriormente, nel prosieguo, il comma 4 sancisce che, in presenza di una non meglio specificata reiterazione della domanda da parte del lavoratore (non è, infatti, chiarito il parametro numerico affinché si configuri la reiterazione), solo le persone fisiche datrici di lavoro, e non quindi inspiegabilmente le persone fisiche committenti, potranno dare risposta orale in caso di medesima motivazione che non sia cambiata nel tempo.

In buona sostanza, solo per il committente persona fisica è previsto che lo stesso dovrà dare, in ogni caso, risposta scritta alla domanda del lavoratore.

In aggiunta, viene sancito che solo le imprese con meno di 50 dipendenti potranno dare una risposta orale alle richieste reiterate del lavoratore, in presenza di medesima motivazione, risultando la previsione, anche in questo caso, un inutile inasprimento di produzione (e conservazione) documentale per quelle imprese che abbiano in forza più di 50 dipendenti.

Il comma 5

Al comma 5 opera l'esclusione di alcuni lavoratori, appartenenti a specifici ambiti e settori, dalle previsioni di cui all'articolo 10, D.Lgs. 104/2022. Se per l'ambito domestico la previsione risulta del tutto coerente, in considerazione delle peculiarità stesse che attengono al settore, invero l'esclusione dei lavoratori in forza/occupati presso la Pubblica Amministrazione o nei settori marittimi e della pesca appare poco giustificata. Infatti, l'obiettivo ultimo dell'intervento normativo, in tutta evidenza, è quello di garantire una transizione a forme di lavoro più stabili per i lavoratori, e non quello, ad esempio, di limitare l'abuso di forme di lavoro precarie (motivazione, questa, che giustificherebbe l'esclusione dei lavoratori in forza presso la P.A., la quale, indubbiamente, non ricorre a forme di abuso). In altre parole, la disposizione, se confermata, appare fortemente discriminatoria, poiché, in buona sostanza,

toglie il diritto ai lavoratori in forza presso la P.A. e presso i settori marittimi e della pesca di richiedere una diversa forma di lavoro rispetto a quella in essere.

Conclusioni

Al momento, l'articolo 10, D.Lgs. 104/2022, appare eccessivamente vago, non chiaro, se non anche caratterizzato da previsioni fortemente ambigue, forse perché fin troppo speculare rispetto alle sommarie indicazioni della Direttiva (UE) 2019/1152^[4]. Presumibilmente, infatti, il recepimento di quanto previsto dalla Direttiva Europea non è stato adeguatamente approfondito e adattato alla specifica realtà nazionale, come certamente possibile (ma anche doveroso), posto che *“gli Stati membri possono scegliere la forma e i metodi per il recepimento delle direttive nel diritto nazionale”*^[5].

La recente [circolare INL n. 4/2022](#), che ha per oggetto *“D.Lgs. n. 104/2022 recante “Attuazione della 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” prime indicazioni”* non ha, peraltro, fornito alcun chiarimento sulla questione, specificando che *“su tali disposizioni si fa riserva di fornire specifiche indicazioni”*, in un prossimo futuro.

A tal riguardo, tuttavia, preme sottolineare come la comprensione di un intervento normativo non necessariamente debba passare attraverso documenti di prassi amministrativa, i quali ormai sembrano una *conditio sine qua non* per poter procedere con l'effettiva applicazione della norma.

Infine, volendo fare delle considerazioni ancor più generali, ci si può interrogare sulla reale esigenza nella società odierna di cercare a tutti i costi la stabilità, in ogni sua forma. A ben vedere, la volatilità delle occupazioni, degli impegni, e anche delle idee, risulta un fenomeno del tutto attuale e, forse, talvolta voluto. E non è un caso che concetti moderni e innovativi, come quello della *“Yolo economy”*, siano ormai sulla bocca dei più, tra cui anche quella del Ministero del lavoro, che, in proposito, forse dimenticandosene, sul suo sito istituzionale [Cliclavoro](#)^[6] scrive:

“Yolo Economy nel mercato del lavoro: cos'è e chi coinvolge.

Letteralmente è l'acronimo in inglese di You Only Live Once, Yolo appunto, che in italiano sarebbe il noto motto popolare “Si vive una volta sola”. Al di là della semplice traduzione, la Yolo Economy è una vera e propria forma mentis, una scelta volontaria di cambiamento, il desiderio di rischiare per ampliare i propri orizzonti e costruire un futuro migliore, alla portata delle proprie necessità e desideri. Il fenomeno culturale e filosofico del momento, che si tramuta poi in scelte piuttosto concrete da un punto di vista professionale coinvolge in particolare i Millennial dei giorni nostri. ...

Al di là di tutte le considerazioni del caso, un elemento appare lampante: tutti coloro che sono

coinvolti in prima persona nel processo della Yolo Economy hanno sviluppato e maturato una nuova mentalità, per la quale il posto fisso e sicuro, non fa decisamente per loro. Aziende e lavoratori di tutto il mondo, il cambiamento è alle porte per tutti”.

[1] La Direttiva Europea parla, infatti, di “*forme di lavoro non standard*”, tra le quali difficilmente pare non ascrivibile il contratto di prestazione occasionale.

[2] L'articolo 2222, cod. civ., recita: “*Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV*”. Si parla peraltro di “*committente*” anche nel c.d. Statuto per il lavoro autonomo, L. 81/2017.

[3] Articolo 5, D.Lgs. 81/2015.

[4] Si confronti, a tal proposito, l'articolo 10, D.Lgs. 104/2022, con il punto 36 e l'articolo 12, Direttiva.

[5] Cfr. sito istituzionale UE, pagina “Recepimento nazionale”: <https://eur-lex.europa.eu/collection/n-law/mne.html?locale=it>.

[6] Cfr. https://www.cliclavoro.gov.it/page/yolo_economy_nel_mercato_del_lavoro_cose_e_chi_coinvolge?contentId=BLG13300.

Si segnala che l'articolo è tratto da “[La circolare di lavoro e previdenza](#)”.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:

Seminario di specializzazione

CONTRATTO DI LAVORO DOPO IL DECRETO TRASPARENZA: LE ANALISI DEL LEGALE

[accedi al sito >](#)