



**CONSIGLIO NAZIONALE  
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI CONTABILI**

**MINISTERO DELLA GIUSTIZIA**

**Il Presidente**

EdN/SPRE/nds

Roma, 3 agosto 2022

Preg.mo Onorevole  
ANDREA ORLANDO  
Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Via Veneto, 56 - 00186 ROMA

*e-mail: [segrgabinetto@lavoro.gov.it](mailto:segrgabinetto@lavoro.gov.it)  
Pec: [gabinettoministro@pec.lavoro.gov.it](mailto:gabinettoministro@pec.lavoro.gov.it)*

Preg.mo Signor Ministro,

porto alla Sua autorevole attenzione una questione di rilevante importanza che necessita di un Suo tempestivo intervento.

Le nuove disposizioni emanate in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, con il Decreto Legislativo 27 giugno 2022 n. 104, in mancanza di reali e concrete misure di semplificazione degli obblighi di informazione gravanti sui datori di lavoro, lasciano temere l'insorgere di un considerevole appesantimento burocratico nella gestione e amministrazione del personale.

A fronte del notevole accrescimento dei contenuti delle comunicazioni previsti in relazione all'instaurazione di rapporti di lavoro, infatti, con le modifiche apportate al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è stata soppressa la possibilità di effettuare molte informazioni di legge mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.

D'altronde, con riferimento a molti degli elementi essenziali del rapporto di cui ciascun lavoratore ha diritto di conoscenza, tale opzione è compendiata dalla direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, ai sensi della quale le informazioni possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi.

Talché, non si comprendono le ragioni della scelta legislativa, anche avuto riguardo alla circostanza che essa non valorizza la condotta virtuosa dei datori di lavoro che, seppur in mancanza di un obbligo legalmente imposto, intendano applicare i contratti collettivi di settore per disciplinare i rapporti di lavoro da instaurare.

Inoltre, la normativa non chiarisce la natura delle informazioni di cui è richiesta l'introduzione nel contratto di lavoro, ossia se queste assurgano a vere e proprie clausole contrattuali individuali oppure a mere informazioni riportanti il contenuto del contratto collettivo per tempo vigente. La questione è pregnante con particolare

## CONSIGLIO NAZIONALE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI 2/2

riguardo al consolidato meccanismo di rinvio mobile al contratto collettivo, quest'ultimo ormai pacificamente qualificato come fonte eteronoma del rapporto individuale di lavoro.

In forza del quadro legislativo ormai delineato, i datori di lavoro dovranno infittire i contratti di lavoro e la documentazione di assunzione, riportando una mole di informazioni che, per un verso, rischierebbero di essere poco intelligibili e, per altro verso, disincentiverebbero i lavoratori dalla consultazione dei contratti collettivi di categoria, ove applicati, che rappresentano il principale presidio degli standard economici e normativi del rapporto.

La data di entrata in vigore del Decreto Legislativo 27 giugno 2022 n. 104, dal 13 agosto '22, inoltre, desta grande preoccupazione in ordine alla difficoltà, per i datori di lavoro e per i professionisti incaricati, di provvedere tempestivamente all'adeguamento delle prassi aziendali nonché alla risoluzione delle problematiche nascenti dalla richieste di informazioni dei lavoratori già assunti alla data del 1° agosto 2022, oltretutto in mancanza di circolari o note esplicative da parte del Dicastero o degli enti competenti.

Il contesto di difficoltà in cui gli imprenditori e gli operatori del diritto del lavoro sono costretti a muoversi, a causa degli effetti di lunga durata dell'emergenza pandemica nonché delle ripercussioni sui mercati delle materie prime causate dallo scenario bellico, richiede cautela rispetto ad ulteriori ipotesi di aggravamento burocratico e di appesantimento organizzativo.

Questo, senza contare l'impatto che l'apparato sanzionatorio, oltremodo severo, possa imprimere su quelle imprese che già si reggono su delicati equilibri economici. Il mancato adempimento degli obblighi di informazione, infatti, espone a responsabilità i datori lavoro e conseguentemente i professionisti delegati all'amministrazione del personale, obbligati a confrontarsi con la complessità del contesto normativo e con le problematiche del periodo.

Tali conseguenze, rendono necessaria una riflessione volta alla fisiologica gestione degli adempimenti, finalizzata anche a prevenire ulteriori criticità sociali.

Ragioni di opportunità, suggerirebbero la modifica del Decreto Legislativo 27 giugno 2022 n. 104, nella prospettiva di snellimento e semplificazione degli obblighi, oltre che della possibile previsione di un periodo transitorio concesso ai datori di lavoro per l'adeguamento, neutralizzando temporaneamente il regime sanzionatorio.

Il CNDCEC, da ultimo, conferma la propria disponibilità ad ogni costruttivo confronto che possa contribuire in ordine alla necessaria semplificazione delle procedure e degli obblighi in materia.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti

Prof. Dott. Elbano de Nuccio

