



DECRETO TRASPARENZA e il sito internet del Ministero del Lavoro

In linea teorica gli onerosi adempimenti previsti in capo alle aziende dal Decreto Trasparenza in tema di *Informazioni sul rapporto di lavoro* avrebbero dovuto trovare un più che valido aiuto grazie alla previsione del nuovo **comma 6 dell'art. 1 del D.lgs. n. 152/1997** che così dispone:

Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

L'obbligo imposto dal Decreto Trasparenza è stato per così dire "assolto" dal Ministero del Lavoro attivando sul proprio sito istituzionale una apposita sezione intitolata: **Norme e contratti collettivi - Archivio CNEL**.

Il Ministero parte da un preambolo precisando agli utenti che:

Per consultare nel dettaglio i contratti collettivi di lavoro è possibile navigare sull'apposito portale del CNEL. Per una fruizione più semplice è anche possibile consultare la Guida CNEL, in formato Pdf.

Per ulteriori informazioni e le Faq sui principali istituti del rapporto di lavoro privato si può anche visitare la sezione web dedicata allo Sportello Unico Digitale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Prosegue poi ribadendo la finalità di questa nuova pagina internet, ovvero

Questa area del sito istituzionale è finalizzata a rendere disponibili per lavoratori e datori di lavoro le principali disposizioni normative e dei contratti collettivi applicabili ai rapporti di lavoro del settore privato.

In pratica suggerisce a lavoratori e datori di lavoro di andare sul sito del Cnel, cercare il proprio Ccnl e, senza tanti giri di parole, di leggerlo per bene se si vuole informare o essere informati. E aggiunge:

Per ulteriori informazioni e le Faq sui principali istituti del rapporto di lavoro privato si può anche visitare la sezione web dedicata allo Sportello Unico Digitale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Dalle mie parti qualcuno liquiderebbe la questione con un *vöia de fän sòltòm adóss*.

Infatti, se fate bene attenzione, il Ministero rende disponibili solo le *principali disposizioni normative e dei contratti collettivi*. Ci segnala pure dove trovare le ulteriori informazioni e le Faq sui *principali istituti del rapporto di lavoro privato*.

Probabile che per il Ministero esistano disposizioni e informazioni "*meno principali*", quelle secondarie, quelle di serie B, quelle che evidentemente, se portate o meno a conoscenza dei lavoratori, non rilevano sul loro diritto ad essere informati in base alla Direttiva europea.

Il tutto alla faccia di una informazione istitu- ➤

“
E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.
(R. Zero, "Il coraggio delle idee")





zionale che, per legge, deve essere *trasparente, chiara*, ma soprattutto *completa*.

Ma non basta. Il Ministero si mostra pienamente consapevole dei propri obblighi tanto che ci tiene a precisare che:

Tali disposizioni sono utili anche ai fini delle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore in attuazione del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 ... (omissis).

*Infatti, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del medesimo decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rende disponibili le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che **devono** essere comunicate dai datori di lavoro del settore privato.*

Segue quindi un elenco dedicato alla *principale normativa in materia di rapporti di lavoro* riportando un elenco, ad oggi, di 18 norme (presumibile che questo possa essere aggiornato di volta in volta) ovvero:

D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 - D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 - D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - Legge 22 maggio 2017, n. 81 - D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 - D.lgs. 4 marzo 2015, n. 22 - D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 - Legge 4 novembre 2010, n. 183 - D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 - D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 - D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - D.lgs. 26 maggio 1997, n. 152 - Legge 23 luglio 1991, n. 223 - Legge 8 agosto 1972, n. 457 - Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Legge 17 ottobre 1967, n. 977 - Legge 15 luglio 1966, n. 604.

Fateci caso. La circolare n. 19 del 20 settembre 2022 del Ministero del Lavoro - dopo aver detto di ritenere *che l'obbligo di informazione per il datore di lavoro riguardi solo quelle astensioni espressamente qualificate dal legislatore come "congedo"* - ci indica *in via esemplificativa e non esaustiva* alcune ipotesi di congedi retribuiti previsti dalla legge:

- congedi di maternità e paternità, congedo parentale e congedo straordinario per assistenza a persone disabili, secondo la disciplina di cui al D.lgs. n. 151/2001;

- congedo per cure per gli invalidi, secondo la disciplina di cui all'articolo 7 del D.lgs. n. 119/2011;

- congedo per le donne vittime di violenza di genere secondo la disciplina di cui all'articolo 24 del D.lgs. n. 80/2015.

Bene, solo due di queste normative, il D.lgs. n. 151/2001 e D.lgs. n. 80/2015, vengono richiamate nel sito *internet*; ci si dimentica invece del D.lgs. n. 119/2011.

Ma come? Da una parte, con la circolare, si dice una cosa e dall'altra, nel sito *internet*, una diversa? Ma i tecnici dei vari uffici del Ministero si parlano tra di loro o ognuno fa da sé?

Sorvoliamo pure e analizziamo gli esempi proposti. Quale utilità pratica hanno?

Partiamo dal fatto che stiamo parlando di un Decreto legislativo, quindi emanato dal Governo che, è presumibile, ha affidato ai soli tecnici dell'ex ministro Orlando la trasposizione della Direttiva europea. Se così fosse, è corretto dire che fu il Ministero a prevedere, nel redigere la norma, l'onere in capo a sé stesso di pubblicare sul proprio sito *internet* istituzionale - *in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile* - le informazioni riguardanti le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali *che devono essere comunicate dai datori di lavoro* del settore privato.

Singolare che, dovendo scrivere una circolare e pubblicare la pagina *web ad hoc*, non sia nemmeno stato capace di riportare un elenco *completo* dei congedi previsti dalla legislazione nazionale. Non è in grado di farlo il Ministero a distanza di quattro mesi dalla definizione del Decreto 104 e pretende che lo facciano *d'emblée* i poveri datori di lavoro?

E due cose vanno dette anche sulla prevista accessibilità facilitata alle informazioni. *Facilmente accessibile* è prevedere un rinvio al sito Cnel? Qualcuno del Ministero ha mai provato a cer- ➤



care sul sito il nome del Fondo di Previdenza complementare delle Scuole materne Fism?

Vi pare *trasparente, chiaro, completo* precisare che *Per ulteriori informazioni e le Faq sui principali istituti del rapporto di lavoro privato si può anche visitare la sezione web dedicata allo Sportello Unico Digitale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali?* Imbarazzante.

Oltre il danno pure la beffa. Il Ministero nello scrivere la norma aveva a suo tempo consapevolmente optato per negare ai datori di lavoro la possibilità di rimando ai contratti collettivi, nonostante ciò fosse un'opportunità concessa dall'**art. 4, comma 3, della Direttiva europea**. Oggi invece, con un classico **due pesi e due misure**, per i propri obblighi si arroga questo diritto, facendolo peraltro in modo assolutamente parziale ed insufficiente.

Come si intuisce la delusione è tanta.

Per questo motivo questa volta la **Proposta del mese** non concerne la modifica di una norma o di un suo passaggio. Questo mese la proposta del mese riguarda una legittima pretesa: la pretesa che un ente pubblico rispetti ciò che la norma gli richiede e gli impone di fare per semplificare la vita alle aziende.

Una sorta di **invito ad adempiere** rivolto al neo eletto Ministro del lavoro e da valersi quantomeno fino a quando non si vorrà intervenire con una semplificazione degli obblighi informativi previsti dal D.lgs. n. 152/1997, auspicando un testo più comprensibile e in toto conforme allo spirito della Direttiva europea.

Perché una cosa deve essere ben chiara. Fino a quando il Ministero resterà inadempiente il rischio è che i datori di lavoro si sentano autorizzati dalla legge a citare nelle loro informative solo quanto è riportato sul sito istituzionale.

Perché - e lo rammentiamo nel caso qualcuno volesse fare il finto tonto - è questo che la

norma prevede: *Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili ... in modo ... completo ... tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro.*

E lo ribadiamo per chi non l'avesse capito, Ministero del Lavoro compreso: per come scritta la norma questa non è una facoltà ma un preciso obbligo: i datori di lavoro *devono* essere resi edotti, tramite il sito istituzionale ministeriale, quantomeno (a voler esser buoni) del quadro normativo vigente da cui, al massimo, estrapolare le dettagliate informazioni da fornire ai lavoratori all'atto dell'assunzione.

Se quindi il Ministero nel proprio sito *internet* si dimenticasse di citare una certa norma istitutiva di un determinato congedo (così come se lo facesse su un sito diverso) ciò significherebbe che questa specifica informazione non deve essere fornita al lavoratore. Per quale strano motivo non si sa e nemmeno ci deve interessare: la notizia non è di interesse per il lavoratore ai sensi del Decreto Trasparenza, semplicemente perché è il Ministero del lavoro che ce lo sta dicendo.

Con il corollario finale che, in riferimento a tutte quelle informazioni non sono riportate sul sito istituzionale, ci saranno delle inevitabili conseguenze:

- il lavoratore non potrà avvalersi *in toto* della possibilità di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro *il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2* (art. 4 del D.lgs. n. 152/1197).

- *idem* per lo stesso Ispettorato del Lavoro che vedrà fortemente limitato il proprio potere sanzionatorio in caso di violazione degli obblighi informativi.