review humanities and law intercultural
CALUMET

CALUMET – intercultural law and humanities review
ISSN 2465-0145 (on-line)
ISSUE 22(2025)
For Info: www.calumet-review.com

SPECIAL ISSUE

MIGRANTI LEGGI CONTRATTI
VERSO LA CHIAREZZA
Editor: Annarita Miglietta

Monica McBritton

L'accessibilità al linguaggio giuridico come strumento di contrasto allo sfruttamento lavorativo

Abstract
In the legal field, too, there is growing concern about the communication of law. Some sources prescribe clarity and transparency. However, there are some gray areas regarding the effectiveness and efficiency of the tools, especially if one of the goals is to reduce asymmetries as a means of combating labor exploitation.

Keywords: Information asymmetries, transparency, exploitation prevention, effectiveness, safeguards.

Abstract
Anche in ambito giuridico è riscontrabile una crescente preoccupazione in merito alla comunicazione del diritto. Alcune fonti prescrivono la chiarezza e la trasparenza. Tuttavia, esistono alcune zone d'ombra in merito all'efficacia e l'effettività degli strumenti: a maggior ragione se uno degli scopi perseguiti è la riduzione delle asimmetrie come mezzo per contrastare lo sfruttamento lavorativo.

Parole chiave: Asimmetrie informative, trasparenza, prevenzione sfruttamento, effettività, tutele.

Il Comitato Scientifico del Progetto Prin 2022 "Migrants, Institutions, Translations: Easy-read Law" esprime profondo cordoglio per la scomparsa della stimata collega Monica McBritton. La sua partecipazione al Convegno su "Migranti, leggi e contratti: verso la chiarezza" – (Lecce, 28-29 ottobre 2024) e il prezioso contributo della sua

relazione, che abbiamo l'onore di pubblicare in questa Special Issue, rimarranno un ricordo indelebile della sua alta professionalità e del suo rigoroso impegno scientifico.

1. Premessa

L'interesse per i profili concernenti l'efficacia della comunicazione del diritto è crescente[1]. Esso si spiega perlomeno per due ordini di ragioni: il primo è la maggiore complessità della produzione giuridica sia in termini di contenuti e tecniche regolative sia in termini quantitativi. La seconda si innesca nei processi che, per semplificazione, chiamiamo globalizzazione. Per ciò che qui interessa, questa si esprime anche nell'intensificazione dei rapporti interculturali conseguenti alla presenza di stranieri stabilmente presenti sul territorio italiano ed europeo.

In effetti, sono processi di enorme portata ed è quindi opportuno precisare che questo contributo si sviluppa precipuamente nell'ambito del diritto del lavoro. Di conseguenza, terrà chiaramente conto di alcune specifiche caratteristiche di questa disciplina.

In tal senso, va ricordato che certamente non è una novità la preoccupazione con le "asimmetrie informative"[2] nei contratti e nei rapporti di lavoro. Trattasi di tener presente, innanzitutto, la differenza strutturale di potere sociale e economico fra il datore di lavoro e il prestatore. Differenza che viene anche tradotta nella stessa formalizzazione giuridica del contratto di lavoro subordinato ex art. 2094 cc. ed è alla radice di una delle principali funzioni del diritto del lavoro, ovvero del suo statuto protettivo nei confronti della parte debole del rapporto contrattuale.

Nel ventaglio degli strumenti predisposti dall'ordinamento dell'U.E. e di conseguenza, anche dall'ordinamento italiano, sono state inserite, a partire della Direttiva 91/533/CE, disposizioni sull'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto e/o al rapporto. Tale direttiva verrà attuata dal d. lgs. n. 152/1997.

Successivamente, questa verrà sostituita dalla Direttiva 2019/1152/CE relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Quest'ultima verrà recepita con il d. lgs. n. 104/2022.

La Direttiva del 2019 si inserisce nell'ambito del Pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017, il quale dispone "che i lavoratori abbiano il diritto di essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e delle condizioni del periodo di prova, che, prima dell'eventuale licenziamento, essi abbiano il diritto di essere informati delle motivazioni (..)" (principio n. 7). In rapporto al contesto in cui era vigente la precedente direttiva, si sono verificati notevoli cambiamenti nel mercato del lavoro in conseguenza dei processi demografici e digitali. Ciò implica che "alcune nuove forme di lavoro si distanziano notevolmente dai rapporti di lavoro tradizionali in termini di prevedibilità, creando incertezza in merito alla protezione sociale e ai diritti applicabili per i lavoratori interessati", accrescendo "l'esigenza che i lavoratori siano pienamente e tempestivamente informati per iscritto, in un formato per loro facilmente accessibile, in merito alle condizioni essenziali del loro lavoro" (considerando n. 4).

Di conseguenza, "gli Stati membri provvedono affinché le informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro relative alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o

[1] Zappalà (2022).
[2] Faleri (2007), che a queste asimmetrie dedica tutta una monografia.

statutarie o ai contratti collettivi di applicazione generale che costituiscono il quadro giuridico applicabile siano rese disponibili a tutti gratuitamente e in modo chiaro, trasparente, completo e facilmente accessibile a distanza e per via elettronica, anche tramite portali online esistenti" (art. 5, n. 3).

2. Il divario fra il fine perseguito e i mezzi impiegati

Tuttavia, il legislatore delegato italiano – mettendo in atto una discutibile tecnica normativa - se il fine perseguito è quello di rendere più trasparente e accessibile il testo normativo – ha proceduto a novellare ampiamente le disposizioni del precedente d. lgs., frutto della trasposizione della precedente direttiva, ora espressamente abrogata. Il che, come è ovvio, non facilita il raggiungimento dello scopo[3]. Sul punto, si tornerà in seguito.

L' art. 3 del d. lgs. 104/2022 afferma che la comunicazione deve essere fatta "in modo chiaro e trasparente". Però, nulla dice rispetto a quali parametri si devono utilizzare per stabilire se la comunicazione è effettivamente trasparente e chiara.

L'art. 4 elenca specificatamente le informazioni che debbono essere rese "mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa" di un documento scritto (co. 2) contenente:

> "a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'art. 30 co.4 ter e 31, e 31, commi 3-bis e 3-ter, del d. lgs. n. 276/2003;
> b) il luogo di lavoro (..);
> c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
> d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
> e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
> f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
> g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
> h) la durata del periodo di prova, se previsto;
> i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
> l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (..);
> m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
> n) l'importo iniziale della retribuzione (...);
> o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno (...);
> p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili (..), , il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
> 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
> 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
> 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, (..), il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico; q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

[3] Analoghe considerazioni critiche già in Proia (2022:573).

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati".

Come è evidente, l'elenco di informazioni che il datore di lavoro è tenuto a fornire è complesso e implica l'esistenza di un'adeguata struttura aziendale di supporto. Di converso, esige da parte del lavoratore o della lavoratrice la capacità di padroneggiarle.

Purtroppo, è ragionevole il sospetto che tutto si risolva in un atto meramente formale. Né a livello europeo, né a livello nazionale, è stata posta la questione dell'accesso – inteso come effettiva comprensione– del contenuto del documento fornito. Data la complessità del sistema giuslavoristico, la molteplicità delle forme contrattuali[4], la variabilità delle modalità organizzative flessibili e così via, tale questione è cruciale. E lo è sia che si tratti di lavoratori nativi, di madrelingua, sia di stranieri. Indubbiamente, per questi ultimi è un problema quasi insormontabile, il che rende veramente curioso che, in sede di rielaborazione della direttiva, la questione sia stata ignorata.

In un'altra prospettiva, la circostanza che la direttiva e il d.lgs. ritengano l'adempimento degli obblighi formali sufficiente a soddisfare l'esigenza di trasparenza è molto significativa. La disposizione è ragionevole dal punto di vista tecnico-giuridico, nell'ottica di agevolare alla parte più debole del rapporto eventuali rivendicazioni dei propri diritti in sede giurisdizionale. Sicuramente può molto facilitare l'individuazione della materia del contendere. Ma non basta.

In effetti, molto si discute intorno alla perdita della rilevanza del lavoro come strumento di identità sociale, di crescita personale nelle ultime decade - ovvero, nell'occidente sviluppato, dalla fine dei "gloriosi 30 anni". Il dibattito si è spostato verso il lavoro povero[5] e lo sfruttamento lavorativo[6]. Sostanzialmente due eventi che si configurano come due facce della stessa medaglia.

Fenomeni la cui indubbia portata strutturale esige risposte altrettanto organiche. In questo senso è ampiamente condivisibile l'ipotesi di ricerca dalla quale quest'iniziativa convegnistica prende le mosse. La diffusione di adeguate informazioni sul funzionamento dei mercati del lavoro e delle regole che disciplinano i contratti e i rapporti che operano al loro interno è un utile strumento di contrasto delle irregolarità che colpiscono i lavoratori e le lavoratrici.

In tale contesto emerge la fondamentale questione dell'effettività "ordinaria" della normativa. Effettività "fisiologica" rispetto al sé, al come, in quale misura, e con quale efficacia, una regola venga concretamente applicata. Siamo in un ambito in cui profili giuridici in senso stretto si incrociano con quelli sociopolitici.

Esistono importanti riflessioni sul fatto che l'Italia, nonostante sia un Paese di sviluppata e raffinata cultura giuridica, e quindi sia spesso all'avanguardia rispetto all'elaborazione di regole primarie (leggi, decreti legislativi), abbia spesso lacune nella predisposizione di un apparato che renda queste regole effettive[7].

[4]L'art. 1 del d. lgs. 104/2022 dispone che il suo ambito di applicazione è: il contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale; somministrato, intermittente; di collaborazione coordinata e continuativa organizzata dal committente o ex art 409 c.p.c.; di prestazione occasionale e così via.
[5]A mero titolo esemplificativo: Somma (2024); Caruso (2024).
[6] Sempre a titolo esemplificativo: Rigo (2016); Di Martino (2020); Bonardi, Calafà, Elsen, Salomone (2023).
[7] V., per tutti, Bettini (1983).

È da ricordare che questa è una preoccupazione specifica della modernità europea/occidentale, a partire *grosso modo* dalla Repubblica di Weimar, poiché è d'allora che si concepisce il diritto *anche* come strumento di modifica dell'assetto sociale dato e non solo come consolidamento dello *status quo*.

Questo processo ha rappresentato un cambiamento di paradigma. Tuttavia, come spesso succede, permangono anche importanti elementi del paradigma precedente.

Di qui la tensione tra una concezione del diritto che privilegia la sua dimensione formale, di linguaggio altamente tecnico specializzato, e la sua funzione promozionale, tesa a superare le condizioni sociali cristallizzate verso la costruzione di una comunità più inclusiva.

Il raggiungimento di quest'ultimo traguardo implica l'attivazione di una serie di processi di indubbio carattere multidisciplinare e multiculturale.

3. **Uno stimolo alla riflessione: la esperienza del GDPR e *compliance***

Pare condivisibile l'ipotesi ricostruttiva[8] che collega la nozione di trasparenza contenuta nella direttiva richiamata nei paragrafi precedenti al Regolamento europeo n. 679/2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. Infatti, come rilevato dal GDPR la trasparenza ha una "valenza trasversale"[9]. In effetti, è abbastanza ricorrente l'osservazione che il regolamento sia costruito sulla base di principi anziché di regole rigide. Perciò quello che rileva è il processo con il quale concretamente si garantisce "che le informazioni e le comunicazioni relative al trattamento di tali dati personali siano facilmente accessibili e comprensibili e che sia utilizzato un linguaggio semplice e chiaro. Tale principio riguarda, in particolare, l'informazione degli interessati sull'identità del titolare del trattamento e sulle finalità del trattamento e ulteriori informazioni atte ad assicurare un trattamento corretto e trasparente con riguardo alle persone fisiche interessate e ai loro diritti di ottenere conferma e comunicazione di un trattamento di dati personali che li riguardano" (considerando n. 39).

Tuttavia, le somiglianze (analogie) non vanno oltre. Sono indubbiamente diverse le situazioni rispetto alle quali il Regolamento e la Direttiva, rispettivamente, intendo incidere perseguendo la trasparenza. La prima situazione si configura come una situazione di rischio derivante dalla raccolta e utilizzazione di dati personali da parte di soggetti pubblici o privati, il che comporta l'esigenza di un apparato protettivo a tutela dei singoli. La seconda, invece, concepisce – come già detto – la trasparenza delle informazioni come strumento di parziale riequilibrio di poteri nell'ambito delle relazioni di produzione.

Nel primo caso, il Regolamento dispone all'art. 51 che lo Stato si doti di "una o più autorità pubbliche indipendenti" di controllo "al fine di tutelare i diritti e le libertà fondamentali delle persone fisiche con riguardo al trattamento e di agevolare la libera circolazione dei dati personali all'interno dell'Unione". Di qui tutta la questione della *compliance*.

Su quest'ultimo termine sia consentita una breve parentesi. Tralasciando il profilo riguardante l'opportunità o meno di inserire un ulteriore anglicismo nel linguaggio amministrativo economico italiano, è rilevante notare come spesso si faccia ricorso al termine per sottolineare "l'insieme delle attività svolte al fine di rispettare una legge nazionale, internazionale, di settore o un codice di

[8] Tebano (2024).
[9] Tebano (2024: 4).

comportamento, un regolamento, una normativa, un codice etico"[10]. Il fulcro è il processo in rapporto ai principi da soddisfare[11]. È compito dell'autorità di controllo – in Italia, il Garante per la Protezione dei Dati Personali (GDPR) – sorvegliare l'effettivo raggiungimento dello scopo.

Nella prospettiva giuslavoristica è più complesso immaginare qualcosa di simile. Ciò non soltanto perché i mercati del lavoro sono molto più variegati per dimensione, distribuzione territoriali, livelli di sviluppo economico, professionalità coinvolte e così via, ma perché, dal canto suo il legislatore sembra essere il primo attore a non essere disposto ad operare perseguendo la certezza del diritto.

Se è certamente vero che il diritto è, innanzitutto, un linguaggio tecnico che si sviluppa da più di 2000 anni, e che il suo rigore ha una ragion d'essere proprio nella garanzia della certezza del diritto; questa non però è tutta la verità. Il linguaggio tecnico può anche essere uno strumento che agevola lo squilibrio fra le parti e quindi lo sfruttamento nella misura in cui rende poco comprensibile al lavoratore o alla lavoratrice quali sono i suoi obblighi e suoi diritti.

Il che avviene spesso anche la complicità del legislatore. Senza voler sembrare qualunquista, è noto che c'è un peggioramento nella qualità delle norme giuridiche. Per non parlare della pessima abitudine di incominciare a discutere di nuove regole senza averne i testi scritti. Spesso questa è funzionale a mascherare i contenuti reali, cioè quelli che vengono concretamente formalizzati.

Un esempio palese è il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (d. lgs. n. 23/2015): non si tratta di un contratto (di una tipologia contrattuale) e men che meno a tutele crescenti. È soltanto il d. lgs. che regola il licenziamento dei prestatori di lavoro assunti dopo il 15.3.2015. Inizialmente è stato presentato come un'ipotesi di crescente stabilità del lavoratore in relazione alla durata del suo vincolo di lavoro. Ma di questo non c'è traccia nel diritto positivo. Di conseguenza, al prestatore assunto a partire della fatidica data del 15.3.2015 va detto che il contratto di lavoro è retto dall'art. 2094 c.c. – ovviamente se si tratta di un contratto di lavoro subordinato -; se è a tempo indeterminato, poi, che il regime sanzionatorio per un suo eventuale licenziamento ingiustificato è disciplinato dal d. lgs. n. 23/2015 a prescindere dalla durata del rapporto di lavoro. Nulla a che fare con "tutele crescente"[12]. È evidente che la comprensione dalla sua situazione dipende non soltanto dalla padronanza della lingua italiana, ma anche dalla conoscenza di una serie di elementi di contesto. In tal senso c'è tanto da indagare ed approfondire. Trattasi di una sfida che interroga gli studiosi di molte discipline.

4. l ruolo degli esperti e la rilevanza della prospettiva interdisciplinare

[10] Citato dal *Lessico del XXI secolo dell'Enciclopedia Treccani* (2012), da parte di Lubello (2021) in https://accademiadellacrusca.it/it/consulenza/ci-arrendiamo-alla-compliance/4003

[11] Si fa riferimento anche a quanto disposto Comitato per la corporate governance, Borsa Italiana S.p.a. (Codice di autodisciplina, 2006): «l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi».

[12] In effetti, la normativa ha succitato un ampio dibattito non solo dottrinale, ma giurisprudenziale anche in termini di giustizia costituzionale v. per tutti v. gli interventi in *Lavoro Diritti Europa*, n. 4/2024.

In questo Convegno sono intervenuti tanti studiosi e studiose che hanno condiviso le loro riflessioni a partire dai propri specialismi. Tuttavia, un tratto comune – merito anche dell'impostazione soggiacente a queste giornate – è la particolare attenzione a dialogare con gli altri saperi.

Dal mio punto di vista, ciò è stato un notevole arricchimento culturale. Magari dai risultati del progetto Prin si potranno costruire moduli laboratoriali da utilizzare nella formazione professionale permanente. Infatti, sebbene siano evidenti i benefici che una maggior comprensione della propria posizione giuridica comporta per gli stranieri, non è opportuno sottovalutare – come ho provato ad argomentare – la condizione anche dei lavoratori nativi. Rimane di grande attualità – anche su in tale prospettiva – l'effetto specchio di Sayad[13] e cioè, in definitiva, si tratta di incidere su questioni strutturali.

Nella prospettiva di una giuslavorista, il richiamo ad un possibile dialogo con la formazione permanente comporta anche il coinvolgimento sindacale. Sarebbe infatti riduttivo non provare a tener conto della dimensione collettiva[14]. Se non altro per la portata dei fenomeni che si intende contrastare.

Bibliografia

Bettini, R. 1983. *Il circolo vizioso legislativo,* Milano: Franco Angeli.
Bonardi, O. - Calafà, L. - Elsen, S.- Salomone, R. 2023 - a cura di - *Lavoro sfruttato e caporalato,* Bologna: il Mulino.
Caruso, B. 2024 - a cura di- *Il lavoro povero <<sans phrase>>*, Bologna: il Mulino.
Di Martino, A 2020, *Sfruttamento del lavoro*, Bologna: il Mulino.
Faleri, C. 2007. *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro,* Milano: Giuffrè
Proia, G. 2022, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, *MGL* n. 3, 571 ss.
Recchia, G. A 2023, *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati,* in *LLI,* n. 1.
Rigo, E. 2016 - a cura di, *Leggi, migranti e caporali*, Pisa: Pacini.
Sayad, A. 2002, La doppia assenza, Milano: R. Cortina.
Somma, A. 2024, *Abolire il lavoro povero*, Bari- Roma: Laterza.
Zappalà, L. 2022. *Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0: verso una nuova procedimentalizzazione dei poteri datoriali, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 462/2022.*

monica.mcbritton@unisalento.it

Pubblicato online il 27 maggio 2025

[13] Sayad (2002).
[14] Per un opportuno approfondimento v. Recchia (2023).