INL, circ. n. 4/2022 – Prime indicazioni sul c.d. Decreto trasparenza

29 Agosto 2022

Facendo seguito alla Comunicazione Ance dell'11 agosto scorso, si riportano di seguito le principali indicazioni operative sul c.d. Decreto trasparenza (cfr. Comunicazione Ance del 2 agosto scorso), che sono state fornite dall'INL con la circolare n. 4/2022.

Modifiche al D.Lgs. n. 152/1997

Si ricorda che il nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 non fa più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato.

Tuttavia, l'INL ha chiarito che, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1, la relativa disciplina di dettaglio può essere comunicata tramite il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali nel caso in cui quest'ultimi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

Modalità di comunicazione delle informazioni

L'art. 3 del D.Lgs. n. 104/2022 prevede che "*il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico*".

L'INL ha elencato a titolo meramente esemplificativo le seguenti comunicazioni in formato elettronico: e-mail personale comunicata dal lavoratore, e-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro, messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore.

L'Ispettorato ha inoltre ricordato che le suddette informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore e che il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni.

L'INL ha poi specificato che, dal momento che la disposizione sulla durata della conservazione della prova della trasmissione o della ricezione delle informazioni è priva di un diretto presidio sanzionatorio, in caso di inadempimento di tali obblighi troveranno applicazione le sanzioni previste nel novellato art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003.

Termini per la consegna delle informazioni

Secondo quanto stabilito dal comma 2 del nuovo art. 1 *"l'obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima*

dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

1. *a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;*
2. *b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608"*.

Nel successivo comma 3 viene previsto che le informazioni non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere a) e b), sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa.

Inoltre, le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa e cioè entro il corrispondente giorno del mese successivo a quello di insorgenza dell'obbligo.

Al fine di coordinare i diversi obblighi e termini di adempimento, l'INL ha ribadito che il datore di lavoro che non consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente il contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, va incontro alla sanzione di cui al comma 2 dell'art. 19 D.Lgs. n. 276/2003 (sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004).

L'INL ha poi chiarito che, nel caso in cui i suddetti documenti risultino consegnati ma incompleti, il datore di lavoro/committente risulterà sanzionabile solamente dopo che siano scaduti infruttuosamente gli ulteriori termini (7 giorni o un mese) previsti in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

Trattamento sanzionatorio

L'INL ha ricordato che il trattamento sanzionatorio riferito agli obblighi del sopracitato art. 1 è innanzitutto rinvenibile nel nuovo art. 4 dello stesso D.Lgs. n. 152/1997, secondo il quale *"il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276"*.

Inoltre, l'INL ha ribadito che trova altresì applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 e che le violazioni degli obblighi del suddetto art. 1 si realizzano allo scadere dei termini sopra individuati, in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

Modifiche degli elementi informativi

La nuova formulazione dell'art. 3 del D.Lgs. n. 152/1997 prevede che le variazioni degli elementi informativi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2, che non derivano direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo, debbano essere comunicate dal datore di lavoro/committente per iscritto ed entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.

L'INL ha specificato che il mancato adempimento del suddetto obbligo risulta sanzionato ai sensi del

nuovo art. 4 del D.Lgs. n. 152/1997, che richiama l'art. 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003.

Disposizione transitorie

Si ricorda che il D.Lgs. n. 104/2022 è entrato in vigore a partire dal 13 agosto 2022 e, ai sensi dell'art. 16, comma 1, trova applicazione *"a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022".*

Ferma restando l'entrata in vigore alla suddetta data, il decreto prevede espressamente che, qualora il lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022 ne faccia richiesta scritta, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro 60 giorni le informazioni di cui ai nuovi articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del D.Lgs n. 152/1997.

In caso di inadempimento, trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria di cui all'art. 19, comma 2 del già citato D.Lgs. n. 276/2003.

L'INL ha specificato che il tenore letterale della norma *"non sembra interessare direttamente i rapporti di lavoro instaurati tra il 2 ed il 12 di agosto 2022, rispetto ai quali trovano comunque applicazione i medesimi principi di trasparenza, solidarietà contrattuale e parità di trattamento tra lavoratori che fondano la novella normativa, cosicché anche questi ultimi possono richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro"*.

La circolare fornisce indicazioni anche su altri aspetti del decreto tra cui gli ulteriori obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (previsti con l'introduzione dell'art. 1-bis al D.Lgs. n. 152/1997), gli obblighi informativi per la prestazione di lavoro all'estero e i comportamenti ritorsivi del datore di lavoro.

Sulle altre disposizioni del D. Lgs. n. 104/2022, incluse quelle relative alle prescrizioni minime di tutela delle condizioni di lavoro, l'Ispettorato si riserva di fornire successivamente specifiche indicazioni.

Per quanto non riportato si rimanda al testo della suddetta circolare.

Allegati

INL-circolare-4-2022
Apri