

**DECRETO “TRASPARENZA”
PRIME INDICAZIONI DELL’ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO CON SPECIFICO
RIFERIMENTO AL NUOVO TRATTAMENTO SANZIONATORIO**

Il d.lgs. n. 104/2022 - pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 29/7/2022 n. 176, **vigente dal 13 agosto u.s.** e 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” (cosiddetto “decreto Trasparenza”) - **ha introdotto nuovi obblighi informativi a carico dei datori di lavoro nonché prescrizioni minime a tutela dei lavoratori** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 31/2022).

Di conseguenza l’Ispettorato Nazionale del Lavoro, con l’acclusa circolare 10/8/2022 n. 4, riservandosi di fornire successive istruzioni di dettaglio su tutti gli istituti sui quali il decreto “Trasparenza” è intervenuto, ha diramato “*prime indicazioni con specifico riferimento al trattamento sanzionatorio connesso ai nuovi adempimenti*”, tenuto conto in particolare delle modifiche allo stesso apportate, con la riscrittura dell’art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 (“Sanzioni amministrative”), dall’art. 5 del d.lgs. n. 104/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 31/2022, pag. 45).

CIRCOLARE N. 4/2022



Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

All'INPS
Direzione centrale entrate

All'INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

e p.c.

Alla Direzione centrale per la tutela, la vigilanza
e la sicurezza del lavoro

Comando generale dell'Arma dei Carabinieri

Comando generale della Guardia di Finanza

Provincia autonoma di Bolzano

Provincia autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

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.

Con il D.Lgs. n. 104/2022, pubblicato in G.U. n. 176 del 29 luglio 2022, è stata data attuazione alla direttiva UE 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

Le nuove disposizioni, in realtà, si limitano principalmente ad ampliare, seguendo il dettato della normativa europea, il corredo informativo da rendere al lavoratore che, già in precedenza, era piuttosto ampio, in ossequio alle previsioni di cui al D.Lgs. n. 152/1997.

Il decreto entra in vigore il **13 agosto p.v.** e presenta un disallineamento temporale fra la data di emanazione e quella di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale che rende necessaria un'attività interpretativa delle disposizioni transitorie dell'art. 16, su cui ci si soffermerà infra.

Il decreto contiene disposizioni che disciplinano le informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro nonché una serie di ulteriori misure di tutela in favore dei lavoratori.

Nel fare riserva di fornire istruzioni di dettaglio su tutti gli istituti sui quali il decreto è intervenuto, appare utile fornire le prime indicazioni con specifico riferimento al trattamento sanzionatorio connesso ai nuovi adempimenti, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. 7427 del 10 agosto 2022.

Campo di applicazione

Come previsto dall'art. 1, il decreto disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela.

Lo stesso trova applicazione non solo nei confronti dei rapporti di lavoro subordinato, ivi compreso quelli di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale ma, secondo quanto previsto dalla direttiva UE, anche ad ulteriori tipologie di rapporti e contratti di lavoro e più in particolare:

- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015;
- collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c.;
- contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017 (conv. da L. n. 96/2017).

Inoltre, le disposizioni operano anche con riguardo ai rapporti di lavoro marittimo e della pesca, domestico e con le pubbliche amministrazioni.

Il comma 4 dell'art. 1 prevede, tuttavia, una serie di esclusioni. Tra queste merita di essere sottolineata quella di cui alla lett. b) relativa ai rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro **predeterminato ed effettivo** di durata pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. Secondo il medesimo comma 4 lett. b) è considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa o uno stesso gruppo di imprese. Ai fini della esclusione, **i requisiti della predeterminatezza ed effettività devono entrambi concorrere**. Ciò vuol dire che l'esclusione dal campo applicativo del decreto non trova applicazione:

- laddove, pur a fronte di un tempo di lavoro pattuito pari o inferiore alla citata media delle tre ore settimanali, **la prestazione abbia comunque superato detto limite**. In tal caso, a partire dal primo giorno lavorativo della settimana che determina il superamento della media, troveranno applicazione tutte le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 104/2022;
- laddove, pur a fronte di un tempo di lavoro effettivo pari o inferiore alla citata media, **lo stesso non sia stato predeterminato**. Ciò è peraltro esplicitato dallo stesso decreto ove si chiarisce che *“la presente esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro”*.

Modalità di comunicazione delle informazioni

Secondo quanto stabilito dall'art. 3 del D.Lgs. n. 104/2022 *“il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico”*.

In tal senso, pertanto, al fine di agevolare il più possibile l'assolvimento dei nuovi adempimenti informativi, il decreto chiarisce la possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato “elettronico” (ad es. 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 ecc.) avendo cura, tuttavia, di specificare che *“le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro”*.

La disposizione sulla durata della conservazione della prova della trasmissione o della ricezione delle informazioni dovute ai lavoratori è priva di un diretto presidio sanzionatorio giacché, in caso di inosservanza, i relativi obblighi saranno da ritenersi omessi e troveranno applicazione le sanzioni previste nel novellato art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 di cui si dirà successivamente.

Modifiche al D.Lgs. n. 152/1997

L'art. 4 del D.Lgs. n. 104/2022 riscrive interamente i primi quattro articoli del D.Lgs. n. 152/1997, concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

Il comma 1 dell'art. 4 novella l'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 ampliando, secondo le indicazioni previste dalla direttiva UE 2019/1152, le informazioni che devono essere comunicate al lavoratore.

In tal senso si richiama l'attenzione sulle principali innovazioni contenute nel nuovo art. 1, atteso che una serie di elementi informativi erano già contenuti nella precedente formulazione normativa.

Alla **lett. a)** è prevista l'indicazione dell'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori, di cui all'art. 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs. n. 276/2003.

Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro andrà indicata, secondo la **lett. g)**, anche l'identità delle imprese utilizzatrici, non appena sia nota. Tale indicazione completa quanto già previsto, per i medesimi lavoratori, dal novellato art. 33, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, secondo il quale l'agenzia di somministrazione deve comunicare per iscritto al lavoratore, secondo le modalità e i termini di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 152/1997 – ossia *“all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa”* e cioè prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore – la data di inizio e la durata prevedibile della missione oltre a tutte le informazioni contenute al comma 1 del medesimo art. 33 (estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; numero dei lavoratori da somministrare; indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate ecc.).

Tra le altre novità si segnala inoltre l'obbligo di indicare:

- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista (**lett. i**);
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto (**lett. q**);
- 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 (**lett. r**);
- gli ulteriori elementi previsti dal nuovo art. 1-bis del D.Lgs. n. 152/1997, recante “*ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*” (**lett. s**).

Per quanto riguarda i tempi di lavoro il nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 richiede un maggior dettaglio in ragione della prevedibilità o meno della prestazione lavorativa. La **lett. o**) chiede, infatti, di indicare “*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, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile*”.

Secondo la successiva **lett. p**), invece, “*se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, 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, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico”.*

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, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (v. infra) il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

Termini per la consegna delle informazioni

I commi 2 e 3 del nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 disciplinano i termini entro i quali il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni sopra riportate, coordinando i precetti previsti dalla precedente formulazione della disposizione e dall'art. 4-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 181/2000.

Il comma 2 del nuovo art. 1 prevede, infatti, che *“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:*

a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;

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”.

Tale disposizione si pone, quindi, in linea con l’identico obbligo, già previsto dal citato art. 4-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 181/2000 prevedendo, in caso di inadempimento, la medesima sanzione contenuta al primo periodo del comma 2 dell’art. 19 del D.Lgs. n. 276/2003, oggi riformulato dall’art. 5 dello stesso D.Lgs. n. 104/2022 (da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004).

Tuttavia, il trattamento sanzionatorio sopra richiamato deve tenere in considerazione quanto stabilito dal successivo comma 3 dell’art. 1, secondo il quale le informazioni, eventualmente non contenute nel contratto o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore **entro i sette giorni successivi all’inizio della prestazione lavorativa**. Inoltre, l’ultimo periodo del comma 3, specifica che alcune informazioni – ossia quelle 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**.

In tal senso, nel coordinare i diversi obblighi e termini di adempimento, è possibile ritenere che il datore di lavoro/committente sia sempre, comunque, tenuto a consegnare 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, andando incontro alla sanzione di cui al comma 2 dell’art. 19 D.Lgs. n. 276/2003 **in caso di omessa consegna di tali documenti**.

Tuttavia, nell’ipotesi di consegna di tali documenti, ove questi risultino incompleti, il datore di lavoro/committente risulterà sanzionabile unicamente dopo che siano scaduti infruttuosamente gli ulteriori termini (7 giorni o un mese) previsti in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

Ulteriori obblighi informativi

Il comma 5 dell’art. 1 estende i medesimi obblighi informativi, sopra richiamati, anche ai committenti di collaborazioni coordinate e continuative, anche etero-organizzate, nonché di contratti di prestazione occasionale di cui all’art. 54-bis del D.L. n. 50/2017. Ciò, tuttavia, specificando che l’obbligo si pone **nei limiti della compatibilità**.

La “compatibilità” degli obblighi informativi in questione va accertata caso per caso e cioè in relazione alla tipologia di prestazione effettivamente richiesta. Ad ogni buon conto si ritiene che siano certamente compatibili – e quindi sicuramente dovute – con le attività di collaborazione coordinata e continuativa e, a maggior ragione, con le attività di collaborazione etero-organizzate **quantomeno le informazioni dettate dalle lett. da a) ad f) del nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997**.

Con riguardo, invece, ai contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, si dovrà fare riferimento alle informazioni contenute alle lett. da a) ad e) del comma 17 dello stesso art. 54-bis che, secondo le nuove modifiche legislative (v. art. 5, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 104/2022), devono essere trasmesse in formato elettronico o in forma cartacea al lavoratore prima dell'inizio della prestazione.

La violazione di quanto previsto dal comma 5 dell'art. 1 è **sanzionabile ai sensi dell'art. 19, comma 2, del 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), richiamato dall'art. 4 del medesimo D.Lgs. n. 152/1997 quale conseguenza punitiva in caso di *“mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento”* di tutti gli obblighi informativi disciplinati dal novellato decreto.

Trattamento sanzionatorio

Quanto al trattamento sanzionatorio, riferito agli obblighi di cui all'art. 1, lo stesso è rinvenibile, innanzitutto, 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”*.

Tale ultima disposizione, anch'essa novellata dall'art. 5, comma 4, del D.Lgs. n. 104/2022, al primo periodo stabilisce che *“la violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato”*.

Il richiamo al procedimento disciplinato dalla L. n. 689/1981 comporta, altresì, l'applicazione di tutte le disposizioni di garanzia dalla stessa previste.

Inoltre, è opportuno ribadire che, rispetto a tali violazioni trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 e che le stesse violazioni si realizzano allo scadere dei termini previsti (7 giorni o un mese) in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

L'art. 4 del D.Lgs. n. 104/2022, con l'introduzione dell'art. 1-bis al D.Lgs. n. 152/1997, ha previsto anche nuovi *“obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati”*, prevedendo che il datore di lavoro/committente renda una serie di informative sull'utilizzo di tali sistemi, volte a *“fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori”*. A ciò si accompagnano le ulteriori informazioni contenute al comma 2 dell'art. 1-bis concernenti, ad esempio, gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi e gli scopi e le finalità degli stessi.

Il comma 3, inoltre, stabilisce la possibilità per il lavoratore di accedere ai dati, direttamente o per il

tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, nonché di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di informativa precisati al comma 2, sui quali il datore di lavoro o il committente sono tenuti a rispondere per iscritto entro trenta giorni.

Nel rinviare ad una analisi più dettagliata dei restanti contenuti dell'art. 1-bis ad una successiva nota esplicativa, è opportuno qui evidenziare che le informazioni e i dati sono comunicati *“in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico”*.

Si evidenzia altresì che la violazione delle disposizioni contenute nell'art. 1-bis è sanzionata dal nuovo art. 19, comma 2, del D.Lgs. 276/2003 con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro *“per ciascun mese di riferimento”*, soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004. La sanzione va quindi applicata per ciascun mese in cui il lavoratore svolge la propria attività in violazione degli obblighi informativi in esame da parte del datore di lavoro o del committente. Trattasi poi di una sanzione *“per fasce”* cosicché, ferma restando la sua applicazione per ciascun mese di riferimento, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se invece la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione va da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta e pertanto neanche la procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Da ultimo, se la comunicazione delle medesime informazioni e dati non viene effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in loro assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, trova applicazione una sanzione amministrativa pecuniaria, anch'essa diffidabile, da 400 a 1.500 euro per ciascun mese in cui si verifica l'omissione.

Prestazione di lavoro all'estero

La nuova formulazione dell'art. 2 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificata dall'art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 104/2022, si occupa delle prestazioni di lavoro all'estero, come quelle rese, ad esempio, in regime di distacco transnazionale.

Il nuovo comma 1 prevede che *“il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e **prima della partenza**, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le seguenti ulteriori informazioni:*

- a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;*
- b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;*
- c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;*
- d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;*
- e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;*
- f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e*

alloggio;

g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco”.

Il successivo comma, invece, riguarda più in generale i lavoratori inviati in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, ai quali il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'art. 1, comma 1, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d).

Modifiche degli elementi informativi

Secondo la nuova formulazione dell'art. 3 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dall'art. 4, comma 1 lett. d), del D.Lgs. n. 104/2022, *“il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, **entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica**, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo”.*

Tale 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 consentendo l'applicazione della sanzione da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato.

Ulteriori disposizioni di diritto sostanziale

Il Capo III del D.Lgs. n. 104/2022 contiene una serie di disposizioni relative a prescrizioni minime di tutela delle condizioni di lavoro.

Si segnalano l'art. 7 sulla durata massima del periodo di prova, l'art. 8 sul cumulo di impieghi, l'art. 9 sulla prevedibilità minima del lavoro, l'art. 10 sulla transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili e l'art. 11 sulla formazione obbligatoria.

Su tali disposizioni si fa riserva di fornire specifiche indicazioni.

Comportamenti ritorsivi del datore di lavoro

Il Capo IV del D.Lgs. n. 104/2022 si occupa, infine, delle misure di tutela.

Tra queste va evidenziato l'art. 13 recante la *“protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli”*, secondo il quale *“l'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198”* (sanzione amministrativa da 5.000 a euro a 10.000 euro).

La competenza a raccogliere le denunce e ad irrogare la sanzione è di questo Ispettorato.

Sul punto va evidenziato che il presupposto per l'applicazione della sanzione non è costituito dalla semplice violazione degli obblighi di cui al D.Lgs. n. 104/2022 e al D.Lgs. n. 152/1997 **ma dalla presenza di comportamenti ritorsivi o che "determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti"**, circostanza che il personale ispettivo sarà pertanto chiamato ad accertare e supportare con adeguati elementi probatori.

Disposizione transitorie

Come anticipato, il D.Lgs. n. 104/2022 entra in vigore **a far data dal 13 agosto p.v.** e, ai sensi dell'art. 16, comma 1, trova applicazione *"a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022"*.

Lo stesso art. 16 introduce, inoltre, con specifico riferimento ai rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, la possibilità per i lavoratori di richiedere per iscritto al datore di lavoro e al committente una integrazione delle informazioni di cui agli artt. 1, 1-bis, 2 e 3 del D.Lgs. n. 152/1997, richiesta che dovrà essere riscontrata entro i successivi sessanta giorni, pena l'applicazione della più volte richiamata sanzione di cui all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Per il richiamato disallineamento temporale la lettera 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.

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO

Bruno GIORDANO

Bruno Giordano

2022.08.10 16:57:04

