

LE ISTRUZIONI INL SULL'INFORMAZIONI DA RENDERE AI LAVORATORI SUBORDINATI

Il 13 agosto 2022 è entrato in vigore il D.Lgs. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza), che attua la Direttiva UE 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea, che ampliano il corredo informativo da rendere al lavoratore all'instaurazione del rapporto di lavoro, oltre ad alcune ulteriori misure di tutela.

L'INL, con la circolare n. 4/2022, fornisce le prime indicazioni alle aziende e agli operatori del settore.

Campo di applicazione

Il Decreto Trasparenza 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 anche a 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'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015;
- collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, n. 3, c.p.c.;
- contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-*bis*, D.L. 50/2017 (convertito da L. 96/2017).

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

Dal campo di applicazione risultano, però, espressamente esclusi i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive. Secondo il decreto è considerato nella media delle 3 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 dell'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 3 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. 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

Le informazioni al lavoratore devono essere rese in formato cartaceo oppure elettronico.

In tal senso, pertanto, il decreto chiarisce la possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato *“elettronico”* (ad esempio, *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, etc.), avendo cura, tuttavia, di specificare che occorrerà conservare la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di 5

anni dalla conclusione del rapporto di lavoro. In caso mancata esibizione della prova di trasmissione o della ricezione delle informazioni troverà applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro.

I nuovi obblighi informativi delle condizioni applicabili al contratto.

Di fatto, il decreto in commento integra le informazioni che già sono contenute nella lettera di assunzione, per tale motivo si dà evidenza, qui di seguito, delle sole novità.

La norma prevede l'indicazione dell'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori, di cui all'articolo 30, comma 4-ter, e 31, commi 3-bis e 3-ter, D.Lgs. 276/2003.

Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro andrà indicata anche l'identità delle imprese utilizzatrici, non appena sia nota.

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

- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- 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;
- gli ulteriori elementi previsti dal nuovo articolo 1-bis, D.Lgs. 152/1997, recante "ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati".

Per quanto riguarda i tempi di lavoro viene richiesto un maggior dettaglio in ragione della prevedibilità o meno della prestazione lavorativa. Infatti, si chiede 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".

Inoltre "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".

È da sottolineare che la novellata norma non fa più esplicito riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato, ma la prassi dell'INL ritiene di dover, in sostanza, concedere un'apertura.

Infatti precisa 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 dev'essere già informato sui principali contenuti degli istituti (ad esempio, orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità, etc.), 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](#)*

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, consegnando alternativamente:

1. contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
2. copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (UNILAV).

In caso di inadempimento verrà applicata la sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

Tuttavia, il trattamento sanzionatorio sopra richiamato deve tenere in considerazione la scansione temporale per la consegna delle informazioni eventualmente non contenute nel contratto o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, le quali sono, in ogni caso, fornite per iscritto al lavoratore entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Inoltre, l'ultimo periodo dell'articolo 1, comma 3, D.Lgs. 152/1997, specifica che alcune informazioni – ossia quelle di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) (identità imprese di utilizzatrici in caso di somministrazione, formazione, durata delle ferie e altri congedi, procedura e termini del preavviso, contratto collettivo applicato, enti e istituti che ricevono i contributi) – 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 (UNILAV).

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

L'ispettorato evidenzia, poi, che la norma 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'articolo 54-*bis*, D.L. 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. A 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 lettere da a) a f) del nuovo articolo 1, D.Lgs. 152/1997, ovvero:

- a) identità delle parti;
- b) luogo di lavoro;
- c) sede o domicilio datore di lavoro;
- d) inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) data di inizio rapporto di lavoro;

f) tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso.

Con riguardo, invece, ai contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-*bis*, D.L. 50/2017, si dovrà fare riferimento alle informazioni contenute nelle lettere da a) a e) dell'articolo 54-*bis*, comma 17, che devono essere trasmesse in formato elettronico o in forma cartacea al lavoratore prima dell'inizio della prestazione.

In caso di violazione sarà, anche in questo caso, applicabile la sanzione pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

- *Trattamento sanzionatorio*

Si evidenzia che, rispetto alle violazioni sopra richiamate, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 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'articolo 4, D.Lgs. 104/2022, introduce uno specifico obbligo di informativa, in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, da rendere a cura del datore di lavoro/committente. In particolare, andranno fornite 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, quali, ad esempio, gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi e gli scopi e le finalità degli stessi.

Inoltre, la novella normativa stabilisce la possibilità per il lavoratore di accedere ai dati, direttamente o per tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, nonché di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di informativa summenzionati, sui quali il datore di lavoro o il committente sono tenuti a rispondere per iscritto entro 30 giorni.

La violazione delle disposizioni sopra richiamate è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro "per ciascun mese di riferimento", soggetta a diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004. La sanzione va, quindi, applicata per ciascun mese in cui il lavoratore svolga 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 5 lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se, invece, la violazione si riferisce a più di 10 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 articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

Da ultimo, se la comunicazione delle medesime informazioni e dati non viene effettuata anche alle Rsa ovvero alla Rsu 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'articolo 2, D.Lgs. 152/1997, come modificata dall'articolo 4, comma 8, D.Lgs. 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 4 settimane consecutive, ai quali il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d) come elencate più sopra.

- **Modifiche degli elementi informativi**

In caso di variazione di uno qualunque degli elementi contenuti nel contratto individuale di lavoro, delle informazioni ulteriori in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato, il datore di lavoro e il committente pubblico e privato è tenuto a comunicarle per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.

Tale obbligo risulta sanzionato con l'applicazione della sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Comportamenti ritorsivi del datore di lavoro

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

Tra queste va evidenziato l'articolo 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 10.000 euro).

La competenza a raccogliere le denunce e a irrogare la sanzione è dell'Ispettorato.

Sul punto, va evidenziato che il presupposto per l'applicazione della sanzione non è costituito dalla semplice violazione degli obblighi informativi, 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

In ultimo, l'INL si sofferma su una questione non di poco conto. Infatti, come anticipato, il D.Lgs. 104/2022 entra in vigore a far data dal 13 agosto 2022 e, trova applicazione *“a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022”*.

Con specifico riferimento ai rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, è prevista la possibilità per i lavoratori di richiedere per iscritto al datore di lavoro e al committente un'integrazione delle informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3, D.Lgs. 152/1997, richiesta che dovrà essere riscontrata entro i successivi 60 giorni, pena l'applicazione della più volte richiamata sanzione ex articolo 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003, da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato. Ma, precisazione ancor più importante, l'Ispettorato ritiene che anche ai titolari di rapporti di lavoro instaurati tra il 2 e il 12 di agosto 2022 possano richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro.