

Decreto Trasparenza, chi si allinea alla diffida ha sanzioni minime

Adempimenti

I datori hanno sessanta giorni di tempo per integrare le richieste dei lavoratori

Sanzioni fino a 10mila euro per comportamenti ritorsivi ma la prova non sarà facile

Pagina a cura di
Stefano Rossi

Sanzioni minime per i datori di lavoro che ottemperano alla diffida dell'Ispezzione del lavoro sugli obblighi del decreto Trasparenza. È quanto emerge dalla circolare dell'Ispezzione nazionale del lavoro 4 del 10 agosto 2022.

Il Dlgs 104/2022 ha dato attuazione alla direttiva europea sugli obblighi di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro. Si applica a tutti i contratti sottoscritti dal 13 agosto, mentre per i rapporti già instaurati al 1° agosto i lavoratori potranno richiedere per iscritto le integrazioni delle informazioni. La richiesta dei lavoratori dovrà essere riscontrata dal datore di lavoro entro i successivi 60 giorni. In mancanza, troverà applicazione la sanzione amministrativa da 250 a 1.500 euro.

Sanzione per chi non adempie

Il decreto ha riscritto le sanzioni amministrative in caso di inottemperanza, prevedendo una sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato in caso di omessa indicazione del-

le informazioni sul rapporto di lavoro o di omessa consegna del contratto individuale o dell'Unilav.

Il decreto ha previsto che, ferma restando la consegna al lavoratore della lettera di assunzione, entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione, il datore di lavoro può fornire per iscritto alcune delle informazioni omesse. Mentre le informazioni riguardanti i lavoratori somministrati, la formazione, le ferie e i congedi, il preavviso, il contratto collettivo applicato o quello aziendale e, infine, gli enti previdenziali che ricevono i contributi, potranno essere integrate entro un mese, cioè entro il corrispondente giorno del mese successivo a quello di insorgenza dell'obbligo. Dunque, solo trascorsi i sette giorni o il mese di riferimento l'Ispezzione potrà applicare la sanzione amministrativa.

Nel caso di cessazione del rapporto prima della scadenza del mese, le informazioni dovranno comunque essere fornite al lavoratore alla cessazione del rapporto, pena l'applicazione della sanzione.

In merito all'omessa indicazione del Ccnl, la circolare precisa che il datore di lavoro potrà assolvere a tale obbligo consegnando o mettendo a disposizione del lavoratore copia del contratto collettivo. Alla stessa sanzione soggiace l'azienda che non conserva copia della lettera di assunzione per un periodo di cinque anni dalla conclusione del rapporto ovvero che non fornisce per iscritto al lavoratore le modifiche delle informazioni entro il primo giorno di decorrenza degli effetti.

Sistemi di monitoraggio

Sanzione da 100 a 750 euro, per ciascun mese di riferimento, per l'omes-

sa indicazione di informazioni riguardanti i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. L'importo aumenta da 400 a 1.500 euro se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori. Se invece la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da mille a 5mila euro senza possibilità di essere ammesso al pagamento della sanzione ridotta e quindi alla procedura della diffida.

L'omessa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza unitaria o, in caso di loro assenza, alle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comporta la sanzione da 400 a 1.500 euro per ciascun mese in cui si verifica l'omissione. La norma, tuttavia, meriterebbe ulteriori chiarimenti in merito alla rilevanza delle informazioni da comunicare e al campo di applicazione, tenuto conto che il ministero o l'Ispezzione possono richiedere l'accesso a tali dati.

Comportamenti ritorsivi

Infine, un'altra rilevante sanzione che va da 5mila a 10mila euro è quella relativa a comportamenti ritorsivi o che comunque determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti. L'Ispezzione precisa che per applicare la sanzione non è sufficiente la semplice violazione degli obblighi informativi ma sarà necessario provare il comportamento ritorsivo del datore di lavoro.

La norma, tuttavia, appare di difficile applicazione sul piano probatorio poiché l'ispettore dovrà dimostrare il dolo del datore di lavoro, il pregiudizio subito dal lavoratore e il collegamento tra quest'ultimo e il comportamento ritorsivo nei confronti dei lavoratori che abbiano promosso un reclamo, un procedimento giudiziario o amministrativo.

Come funziona la diffida

La circolare 4/2022 ricorda che si dovrà applicare la procedura della diffida in base all'articolo 13 del Dlgs 124/2004. Pertanto, se la legge non la esclude espressamente, la sanzione che va da 250 a 1.500 euro sarà pari a 250 euro ovvero la misura minima prevista dalla norma. Quindi, una volta accertata la violazione, l'ispettore diffida il datore di lavoro a regolarizzare l'inosservanza (ad esempio l'omessa informazione entro i sette o trenta giorni), nel termine di 30 giorni. Nei successivi 15 giorni il datore di lavoro procede al pagamento della sanzione. In tal modo il procedimento ispettivo si estingue. In caso di mancato pagamento, la sanzione è calcolata in base all'articolo 16 della legge 689/1981, ovvero nella misura di un terzo del massimo o, se più favorevole nel doppio del minimo.

Nel nostro caso, la sanzione sarà pari a 500 euro da versare nel termine di 60 giorni decorrenti dalla scadenza dei 45 giorni concessi per la diffida.

Se l'azienda decidesse di non pagare la sanzione, in questa ipotesi l'Ispezzione emetterebbe ordinanza ingiunzione, a fronte della quale il trasgressore potrà presentare scritti difensivi ovvero opporsi davanti al giudice del lavoro.

 **È ancora da chiarire la rilevanza dei dati da fornire alle rappresentanze sindacali aziendali**