

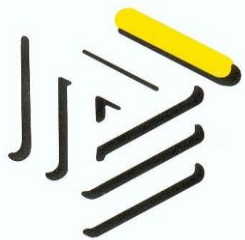
CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI

D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104

(GU n.176 del 29-7-2022)

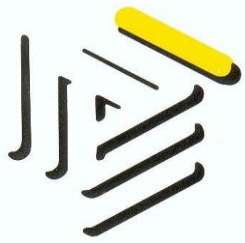
Dott.ssa Loredana Salis - Consulente del Lavoro

Milano 12 settembre 2022



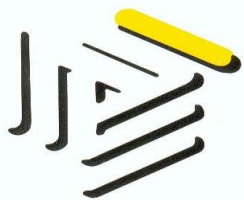
LE SANZIONI

Facciamo un po' di storia.....



Per meglio comprendere lo sviluppo normativo che ci ha portato al D.Lgs. 152/1997 come novellato dal D.Lgs. 104/2022 è utile soffermarci su come alcune norme, interconnesse tra loro, si siano evolute nel tempo e come queste incidano sull'attuale impianto normativo.

Iniziamo quindi ad analizzare il D.Lgs. 152/97 in versione previgente e alcune altre disposizioni con tale norma collegate.

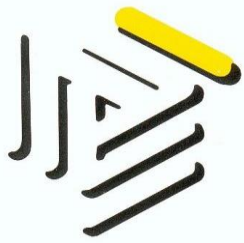


D. Lgs. 152/1997 (previgente al 13/08/2022)

art. 4

Misure di tutela

- ▶ *1. In caso di mancato o ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 2, 3 e 5, comma 2, il lavoratore **può** rivolgersi alla direzione provinciale del lavoro affinché intimi al datore di lavoro a fornire le informazioni previste dal presente decreto entro il termine di quindici giorni.*
- ▶ *2. In caso di inottemperanza alla richiesta della direzione provinciale del lavoro si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa prevista dall'articolo 9-bis, comma 3, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608. Le omissioni o le inesattezze relative alle indicazioni di cui agli articoli 1, 2, 3 e 5, comma 2, sono punite con la sanzione amministrativa da lire 100.000 a lire 500.000.*
- ▶ *3. 4. (omissis)*

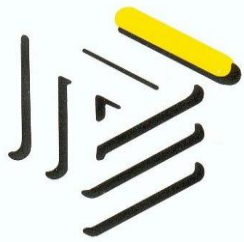


D. Lgs. 152/1997 (previgente)



Da subito si osserva che il previgente art. 4 del D. Lgs. 152/97 era rubricato «Misure di Tutela» stante a voler prevedere e regolare delle misure volte garantire la tutela dei diritti contenuti nel dispositivo normativo.

E nel fare ciò il legislatore pone a favore del lavoratore, una facoltà - espressa in quel «può rivolgersi alla Direzione provinciale del lavoro» - il cui esercizio permette di vedere garantiti i suoi diritti di informazione.

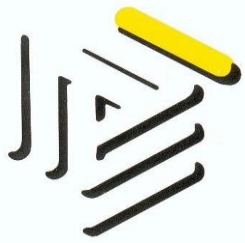


D. Lgs. 152/1997 (previgente)



A fronte dell'esercizio di tale facoltà l'articolo in esame prevede l'intervento della DPL che invita il datore di lavoro inottemperante a conformarsi alle richieste avanzate dall'ispettore, pena l'applicazione delle sanzioni previste da una apposita norma.

In aggiunta a tale previsione, il legislatore del tempo ha previsto un'ulteriore disposizione che permette, in caso di omessa o inesatta comunicazione, la possibilità di agire anche in mancanza di segnalazione da parte del lavoratore.



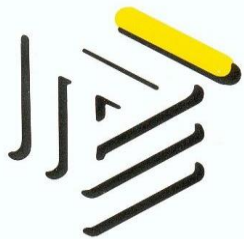
D. Lgs. 152/1997 (previgente)

art. 4 c.2

Misure di tutela

Le due disposizioni contenute nell'art. 4 c. 2 del D.Lgs. 152/1997 vanno pertanto interpretate nel senso che :

- ▶ il primo periodo è soggetto alla segnalazione del lavoratore che da luogo all'azione del servizio ispettivo e che in caso di inottemperanza da luogo alla sanzione di cui all'art. 9-bis c. 3 del D.L. 510/96 (conv. L. 608/96) da lire 500,00 a 3.000,00 per ciascun lavoratore.
- ▶ Il secondo periodo prevede una sanzione differente da quella prevista al periodo precedente e determinata dall'art. 4 stesso in un range che va da lire 100.000 a 500.000. **Non si fa riferimento al numero dei lavoratori.**



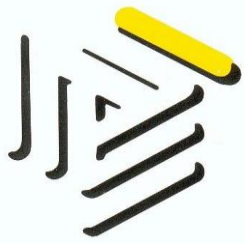
D.L 510/96 (convertito nella legge 608/1996)
(previgente al D.lgs. 276/2003)



Art. 9-bis c. 3

(Disposizioni in materia di collocamento)

3. A decorrere dal 1 gennaio 1996, (omissis). La mancata consegna al lavoratore della dichiarazione di cui al presente comma ed il mancato invio alla sezione circoscrizionale per l'impiego della comunicazione di cui al comma 2 contenente tutti gli elementi ivi indicati, sono puniti con la sanzione amministrativa da lire 500.000 a lire 3.000.000 per ciascun lavoratore interessato. (omissis)



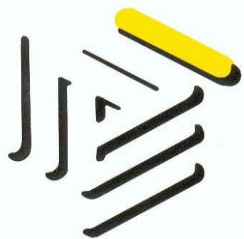
D. Lgs. 152/1997 (previgente)

art. 4

Misure di tutela

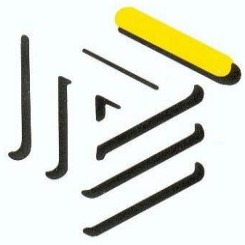
Ovviamente nel caso di segnalazione del lavoratore si verificherebbero entrambe le ipotesi previste dall'articolo in esame con la conseguenza dell'applicazione della sanzione maggiore (in questo caso quella dell'art. 9-bis c. 3).

Quindi sembra che il legislatore abbia da sempre voluto inasprire le sanzioni in conseguenza di una segnalazione del lavoratore.

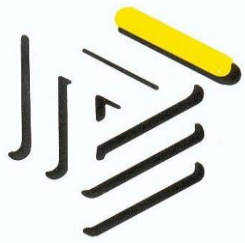


Nel 2002 viene emanato il D.Lgs. 297/2002 che novellando il D.Lgs. 181/2000, introduce l'art. 4-bis che al c. 2, (vigore dal 15 gennaio 2003), combina quanto già previsto dal D.L. 510/96 all'art. 9-bis c.3 con la consegna della comunicazione di cui al D.Lgs.152/1997

2. All'atto dell'assunzione i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici sono tenuti a consegnare ai lavoratori una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuata nel libro matricola, nonché la comunicazione di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

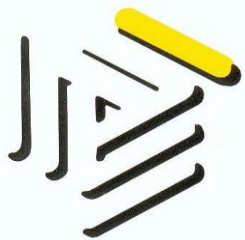


E nel 2003 viene emanato il D.Lgs. 276/2003



Legge Biagi all'art. 85 abroga il c. 3 dell'art. 9-bis del DL 510/96 (conv. L. 608/97)

Le sanzioni, contenute in tale abrogato articolo, vengono sostituite con le previsioni dell'art. 19 c. 2 del D.Lgs. 276/2003 che vengono legate alle violazioni dell'art. 4-bis del D.Lgs. 181/2000 come novellato dal D. Lgs 297/2002



DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003 , n. 276
(ante 104/2022)

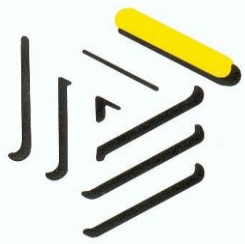


Art. 19.

(Sanzioni amministrative)

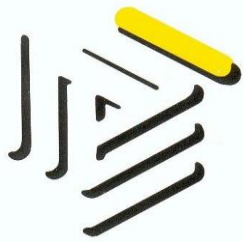
1. (Omissis)

2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.



Nel 2008 con il D.L. 112/2008 viene modificato - ampliandolo - l'art. 4-bis del D.Lgs. 181/2000.

Viene previsto che la consegna della comunicazione di assunzione, insieme alla consegna del contratto di lavoro, consente di adempiere agli obblighi previsti dal D.Lgs. 152/1997.



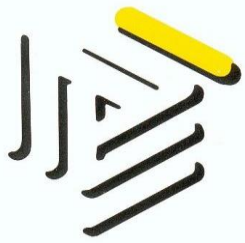
D. Lgs. 21 aprile 2000 , n. 181
(come modificato dal D.lgs. 297/2002)
(Vigente 2008)



Art. 4-bis

(Modalità di assunzione e adempimenti successivi)

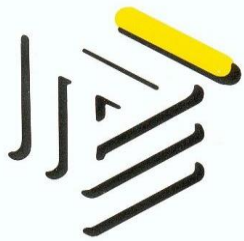
1. *(omissis)*
2. *All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio della attività di lavoro, i datori di lavoro privati, sono tenuti a consegnare ai lavoratori **una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** di cui all'articolo 9-bis comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, adempiendo in tal modo anche alla comunicazione di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152. L'obbligo si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro consegni al lavoratore, prima dell'inizio della attività lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.*
3. *e seguenti (omissis)*



al 12 agosto 2022 sono vigenti:

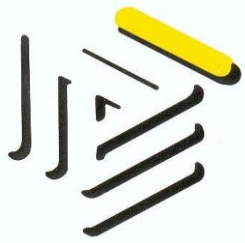


- ❑ Art. 9-bis c. 2 D.L. 510/96 che indica il contenuto e i termini di invio della comunicazione obbligatoria di assunzione
- ❑ Art. 4-bis c. 2 D.Lgs. 181/2000 che prevede la consegna della cob e della lettera di assunzione in adempimento del D.Lgs.152/97
- ❑ Art. 4 c. 2 D.Lgs. 152/1997 sanzioni in caso di inottemperanza
- ❑ Art. 4 c. 2 secondo periodo del D.Lgs. 152/1997 ulteriori sanzioni
- ❑ Art. 19 c. 2 D.Lgs. 276/2003 che indica le sanzioni per le violazioni
 - dell'art 4 bis c.2 D.Lgs. 181/2000
 - dell'art. 4 c. 2 D.Lgs. 152/1997 (indirettamente)



Ante 104/2022 si hanno quindi tre distinti tipi di sanzioni:

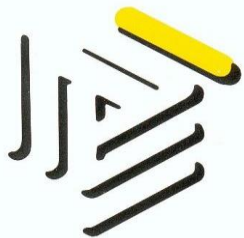
- 1) Mancata ottemperanza alla richiesta della DTL ex art. 4 c. 2 D. Lgs 152/97 (su istanza del lavoratore) che da luogo (da ultimo) alle sanzioni previste dall'art. 19 c. 2 del D.Lgs. 276/2003 (€250,00 - €1.500,00)
- 2) Omissione o inesattezza di quanto previsto agli articoli 1, 2, 3 e 5, comma 2 (ex art 4 c.2 secondo periodo D.Lgs. 152/97), sanzione amministrativa da lire 100.000 a lire 500.000 (€ 51,65 – 258,00).
- 3) La violazione dell'art. 4-bis c. 2 del D.Lgs. 181/2002 che da luogo (da ultimo) alle sanzioni previste dall'art. 19 c. 2 del D.Lgs. 276/2003 (€250,00-€1.500,00)



In data 13 agosto 2022 entra in vigore il D.Lgs. 104/2002
(Decreto Trasparenza)

Che apporta modifiche alle seguenti norme:

- ❑ L'art. 4 D.Lgs. 152/1997
- ❑ L'art. 4-bis del D.Lgs. 181/2000
- ❑ L'art. 19 c.2 del D.Lgs. 276/2003



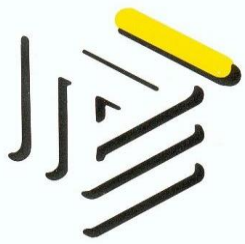
Art. 4 D.Lgs. 152/1997
(come modificato dal D.Lgs. 104/2022)



Sanzioni

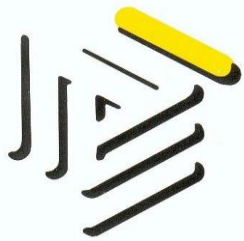
1. Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

2. (omissis)



ATTENZIONE

Nella nuova formulazione dell'art. 4 del D.Lgs. 152/97 sparisce il secondo periodo dell'art. 4 c. 2 del D.Lgs. 152/1997 che come abbiamo già visto prevedeva l'ulteriore e distinta sanzione in caso di omissione o inesattezza della comunicazione al lavoratore che permetteva all'Ente ispettivo di agire autonomamente.

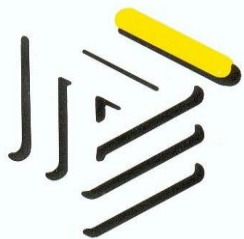


Considerato da come è rubricato l'art. 4, possiamo affermare che il legislatore ha voluto rendere più incisivo, rispetto al passato, il contenuto di tale articolo?

Ricordiamo che la prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 104/2002 l'art. 4 del D.Lgs. era rubricato: *Misure di tutela*

L'incipit del nuovo art. 4 è: ***il lavoratore denuncia*** pertanto si deve pensare che il legislatore voglia attribuire al lavoratore un potere maggiore rispetto al passato dove si limitava a dire : *il lavoratore può rivolgersi...?*

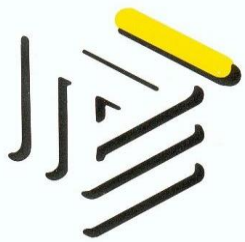
Ma che cosa denuncia il lavoratore?



Sempre a norma dell'art. 4 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'INL!!!)

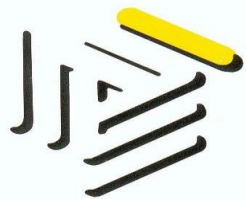
Quindi in riferimento:

- ▶ alle informazioni sul rapporto di lavoro - art. 1;
- ▶ alle ulteriori informazioni relative ai sistemi decisionali o di monitoraggio- art. 1 bis
- ▶ alle informazioni in caso di lavoro all'estero – art. 2
- ▶ alle informazioni in caso di modifica degli elementi del contratto – art. 3
- ▶ alle informazione da fornire ai lavoratori in forza al 01 agosto 2022 – art. 5 c. 2



Stabiliti quali sono gli ambiti di denuncia del lavoratore, l'art. 4 rimanda all'art. 19 c. 2 del D.Lgs. del 276/2003 per conoscere l'entità della misura di tali violazioni una volta accertate dall'Ente ispettivo.

Cosa prevede il nuovo art. 19 c. 2?

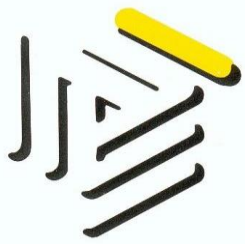


D.Lgs. 276/2003

Art. 19 c. 2

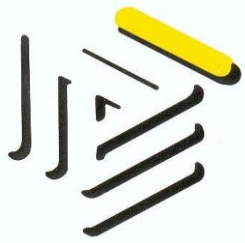


2. *La violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato. In caso di violazione degli obblighi di cui all'articolo 1-bis, commi 2, 3, secondo periodo, 5 del medesimo decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, si applica, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e successive modificazioni. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 6, secondo periodo, del medesimo articolo 1-bis si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro.*



Vengono pertanto eliminate le previsioni di sanzione

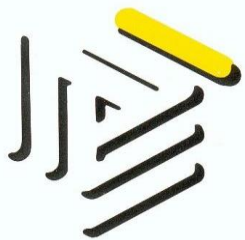
- ❑ ex art. 4 c.2 secondo periodo D.Lgs. 152/97
- ❑ per la violazione ex art. 4-bis c.2 del D.Lgs. 181/2000



Con l'eliminazione di dette disposizioni gli enti ispettivi, mantengono la possibilità di azione autonoma di elevazione di sanzione che gli veniva dalla previsione normativa delle due disposizioni venute meno con l'entrata in vigore del D.Lgs. 104/2022?

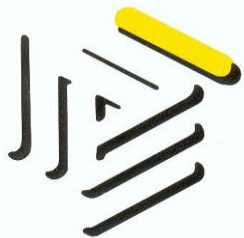
Può l'ispettore agire in caso di mancanza di denuncia del lavoratore?





il sistema sanzionatorio si riduce a quanto previsto dal:

- ▶ art. 4 D.Lgs. 152/2022 rubricato Sanzioni
- ▶ art. 19 c. 2 D.Lgs. 276/2003 che ne disciplina la misura
- ▶ Art. 16 c. 2 D.Lgs. 104/2022 che disciplina le comunicazioni per gli assunti alla data al 01/08/2022

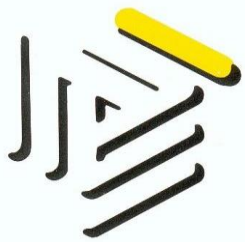


D.Lgs. 152/1997 **(come modificato dal D.Lgs. 104/2022)**

Art. 4 Sanzioni

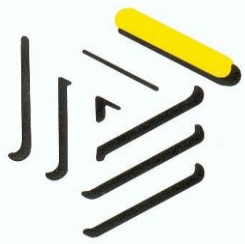
*1. Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, **all'Ispettorato nazionale del lavoro** che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.*

2. (omissis)



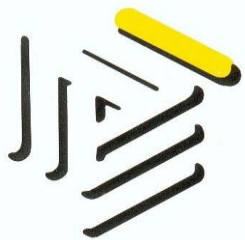
Se si segue la lettera dell'art. 4 in esame si vede che ci sono dei passaggi logici che non si possono ignorare:

- 1) Il lavoratore denuncia.....
- 2) A seguito dei dovuti controlli.....
- 3) Si applica la sanzione di cui.....



Detto ciò l'art. 19 c.2 del D.Lgs. 276/2003 sembra fungere da mera determinazione delle sanzioni da applicare.

Ulteriore conferma di tale tesi è data dallo spacchettamento che il legislatore fa delle sanzioni indicate nel medesimo art. 19 c. 2



Art. 19 c. 2 D.Lgs. 276/2003

(vigente al 13 agosto 2022)



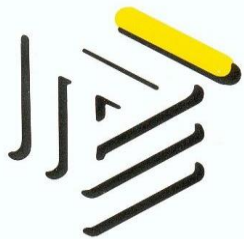
il legislatore ha voluto suddividere in più previsioni sanzionatorie e in più fasce.

1)

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.**

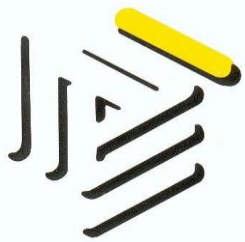
Per tale sanzione è in forte dubbio se sia applicabile il concorso formale di cui all'art. 8 c. 1 Legge 689/81. Non sembra nemmeno si possa far ricorso al concorso materiale di cui all'art. 8 c. 2 della legge 689/1981 in quanto non ci si riferisce a violazioni in materia di previdenza e assistenza.

Il rischio quindi è di vedersi applicare sanzioni molto elevate.



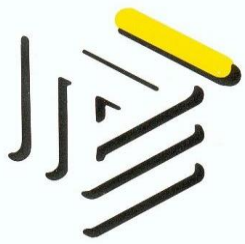
2)

In caso di violazione degli obblighi di cui **all'articolo 1-bis, commi 2, 3, secondo periodo, 5 del medesimo decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152**, si applica, per ciascun mese di riferimento, la **sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro**, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modificazioni.



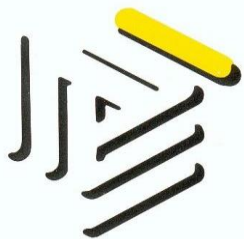
Per le violazioni di cui all'articolo 1-bis, commi 2, 3, secondo periodo, e 5, il legislatore ha voluto mitigare la sanzione, infatti qualora:

- ▶ la violazione si riferisca a più di cinque lavoratori la **sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro**. Si ritiene complessiva.
- ▶ la violazione si riferisca a più di dieci lavoratori, la **sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro** e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. Si ritiene complessiva.



3)

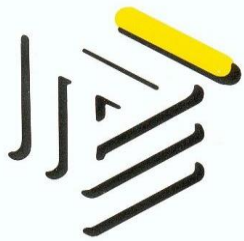
In caso di violazione degli obblighi di cui **al comma 6, secondo periodo, del medesimo articolo 1-bis** si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, **la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro.**



Seguendo il ragionamento logico e partendo dall'art 4 c.1 del D.Lgs. 152/1997 sembra che sia proprio quest'ultimo a dare impulso all'azione sanzionatoria che però appare essere limitata dalla presenza o meno della denuncia del lavoratore.

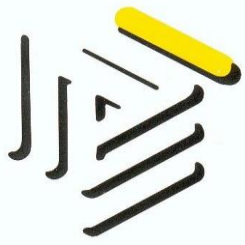
A sostegno di tale tesi abbiamo la riformulazione che il legislatore ha fatto delle seguenti norme:

- ▶ l'art. 4 c.1 e c. 2 del D.Lgs. 152/1997
- ▶ l'art. 19 c. 2 del D.Lgs. 276/2003 in quanto nella sua versione previgente, legava le sanzioni alla violazione dell'art. 4 bis c. 2 del D.Lgs. 181/2000 - come modificato dal D.Lgs. 297/2002 - che si ricorda, prevedeva l'obbligo alla consegna della comunicazione obbligatoria e del contratto di lavoro per assolvere agli obblighi di cui al D.Lgs. 152/1997

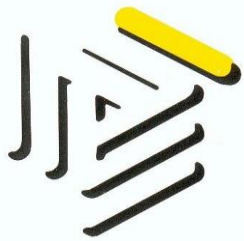


Se il legislatore non avesse voluto dare un forte valore alla denuncia del lavoratore e continuare a prevedere una forma di autonomia sanzionatoria dell'ente ispettivo, sarebbe stato sufficiente lasciare invariato l'art. 19 c. 2 del Dlgs. 276/2003.

Inoltre se non si considerasse come norma di impulso l'art. 4 c. 1 del D.Lgs. 152/1997 questa verrebbe svuotata di significato.



Una azione autonoma dell'Ente ispettivo si ravvisa però nel nuovo, art. 16 c. 2. del D.Lgs. 104/2022



DECRETO LEGISLATIVO 27 giugno 2022, n. 104



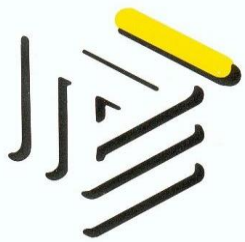
Art. 16

Disposizioni transitorie

1. *(omissis)*

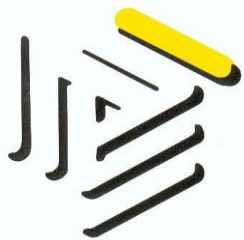
2. *Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152, come modificati dall'articolo 4 del presente decreto. **In caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.***

3. *(omissis)*



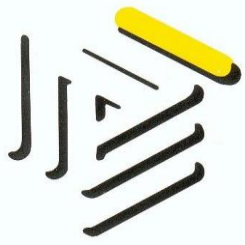
Tale disposizione, che rimane nel 104/2022, prevede l'applicabilità delle medesime sanzioni di cui all'art. 19 c. 2 del D.Lgs.276/2003.

A ben vedere l'aver previsto nell'art. 16 il riferimento sanzionatorio dell'art. 19 c. 2 del D.Lgs. 276/2003 rafforza l'ipotesi che il legislatore abbia voluto utilizzare tale norma al solo fine di determinazione della misura delle sanzioni, che poi utilizza per altre violazioni, e non come norma propulsiva dell'azione sanzionatoria.

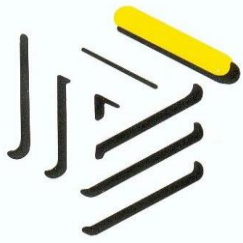


Infine non sono ravvisabili nella lettura dell'art. 19 c. 2 del D.Lgs. 276/2003 e del 104/2022 le sanzioni previste per le seguenti violazioni:

- ❑ dell'art. 1 c. 8 del D. Lgs. 152/1997 che prevede la conservazione della prova di consegna al lavoratore delle informazioni di cui al c. 1
- ❑ dell'art. 1-bis c. 4 del D.Lgs. 152/1997 che prevede l'integrazione dell'informativa in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro
- ❑ dell'art. 2 del D.Lgs. 152/197 che prevede che vengano fornite al lavoratore distaccato all'estero delle informazioni specifiche
- ❑ dell'art. 3 del D.Lgs. 152/97 che prevede la comunicazione entro il primo giorno degli effetti della modifica delle informazioni di cui agli art, 1,1-bis e 2



Grazie per l'attenzione



QUESTION TIME

- D:** In riferimento sanzioni di cui all'art. 1-bis mi pare che l'importo delle sanzioni sia molto più alto rispetto alla mancata comunicazione degli altri elementi, e se non erro non è nemmeno soggetto a diffida, o sbaglio?

R: se la domanda si riferisce a alle sanzioni relative alla violazione dell'art. 1 c. 6, ossia quelle per la mancata comunicazioni alle organizzazioni sindacali, la risposta è sì, è più alta, ma ritengo applicabile la diffida anche in questo caso.
- D:** i giorni a disposizione per la diffida sono 30 o 45?

R: i giorni per adempiere alla diffida ex art. 13 c. 2 del D.Lgs. 124/2004 sono 30. Dalla scadenza di tale termine decorrono poi i 15 gg. ai sensi del c. 3 del medesimo articolo, per pagare la sanzione in misura pari al minimo previsto dalla legge o un quarto di quella stabilita in misura fissa. Dobbiamo però intendere tali termini come ordinatori e non perentori, ed è per questo che si assiste alla tolleranza che porta a pagare e sanare entro 45 gg, ma questo è un altro discorso.