

Comunicazioni

Lavoro agile, in stand-by
il regime sanzionatorio — p.26

Lavoro agile, in stand-by il regime sanzionatorio

Comunicazioni

Non più previsto un termine per comunicare i nominativi dei lavoratori coinvolti

Fuori dal principio di legalità la pena per una violazione non ben determinata

**Enzo De Fusco
Giuseppe Maccarone**

Dal 1° settembre scattano i nuovi obblighi di comunicazione del lavoro agile ma la norma non prevede un termine per adempiere, con la conseguenza che il datore di lavoro non potrà essere sanzionato in caso di mancata o tardiva trasmissione dei dati. Questo è quanto emerge dalla lettura di un quadro normativo diffuso in pieno agosto e che sembra contenere diverse lacune.

L'articolo 23 della legge 81/2017, prima della modifica apportata dalla legge 122/2022 di conversione del decreto Semplificazioni, fissava un termine per le comunicazioni di avvio del lavoro agile. Infatti, la disposizione testualmente affermava che «l'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni, sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 (convertito dalla legge 608/1996)».

Il rinvio alla disposizione del DL 510/1996 imponeva la comunicazione anticipata per il lavoro agile e il datore di lavoro incorreva in sanzioni se - il giorno prima dell'inizio del lavoro svolto in modali-

tà agile - non effettuava la trasmissione dei dati.

La legge 122/2022 ha sostituito l'articolo 23 della legge 81/2017, stabilendo che a partire dal 1° settembre del corrente anno il datore di lavoro comunica in via telematica al ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro agile, secondo le modalità individuate con decreto del ministro. Inoltre, lo stesso articolo prevede anche il regime sanzionatorio affermando che in caso di «mancata comunicazione secondo le modalità previste nel citato decreto», si applica la sanzione prevista dall'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 276/2003.

Il decreto ministeriale attuativo 149/2022 non fissa, però, un termine entro cui adempiere e si limita solo a individuare il contenuto dei dati da comunicare.

Pertanto, con la nuova formulazione dell'articolo 23 della legge 81/2017, viene meno il riferimento alla norma del 1996 e, in pratica, scompare l'obbligo di trasmettere i dati il giorno antecedente l'inizio del lavoro agile senza essere sostituito da un altro termine.

Questo vuol dire che la mancanza del termine entro cui adempiere priva la norma del principio di legalità che è alla base dei presupposti sanzionatori previsti dalla legge 689/1981. Infatti, ai fini dell'applicazione della sanzione, il termine per adempiere deve essere chiaro e non può mutarsi per relationem da altre norme che non fanno riferimento alla fattispecie del lavoro agile.

D'altronde, neanche il richiamo generico del precetto sanzionatorio contenuto nell'articolo 23 alla «mancata comunicazione secondo le modalità previste nel ci-

tato decreto» è da solo sufficiente per integrare il principio di legalità in modo certo.

Si potrebbe anche ipotizzare che il legislatore abbia voluto sanzionare solo le eventuali «difformità» dei dati trasmessi. Tuttavia, va anche rilevato che, essendo la comunicazione trasmessa in modalità telematica, è predisposta con campi da redigere in modo obbligatorio e difficilmente si potrà realizzare una difformità con i contenuti del decreto ministeriale.

Peraltro, nelle premesse del decreto si legge che il ministro ha approvato l'atto dopo aver sentito Inps e Inail, ma senza il coinvolgimento di quell'Ispettorato nazionale del lavoro che ha un ruolo fondamentale nell'applicazione del processo sanzionatorio.

Un ulteriore aspetto critico riguarda il regime transitorio. Alcuni rapporti di lavoro agile, comunicati con la procedura semplificata, potrebbero scadere il 31 agosto e per essi - in caso di continuazione - si dovrà fare la nuova comunicazione. Per altri, invece, potrebbe essere stata inserita, nella comunicazione semplificata, una scadenza che va oltre il 31 agosto. In tale evenienza il datore di lavoro deve sapere se ha l'obbligo di trasmettere una nuova comunicazione, atteso che né la norma e né il decreto ministeriale si preoccupano di disciplinare il regime transitorio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

