

## LAVORO TRASPARENTE ED EQUILIBRIO VITA-LAVORO: NUOVI OBBLIGHI E SANZIONI PER LE IMPRESE

In data 22 giugno 2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva due decreti legislativi di attuazione (i) della direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e (ii) della direttiva (UE) 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza, che abroga la direttiva (UE) 2010/18. Il testo dei decreti è, pertanto, definitivo e si è in attesa dell'imminente pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

La prima direttiva richiede di informare i lavoratori su tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, con un livello di dettaglio che va ben oltre quanto sinora richiesto dal D.Lgs. 152/1997. Si prospetta in tal modo un pesante ampliamento delle formalità a carico delle imprese.

La seconda direttiva prevede maggiori tutele per i lavoratori gravati da obblighi assistenziali ed è volta a promuovere la condivisione delle responsabilità di cura e la parità di genere.

Di seguito illustriamo le novità di maggior rilievo derivanti dalla nuova normativa.

### 1. CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI

#### 1.1 Finalità

La finalità della direttiva UE è quella di garantire che tutti i lavoratori (anche non subordinati), e specialmente quelli precari, siano coscienti dei loro diritti e delle condizioni applicate al loro rapporto di lavoro e ricevano alcune tutele minime, con l'obiettivo di affrontare le sfide del mercato occupazionale connesse agli sviluppi demografici, alla digitalizzazione ed alle diverse forme di lavoro.

A tal fine lo il decreto interviene, con modifiche e integrazioni, sia sul testo del D.Lgs. 152/1997, recante "Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro", sia su altre disposizioni di legge, in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo.

#### Aspetti principali

- Ampliamento dei contenuti e dei destinatari delle informazioni ex D.Lgs.152/1997
- Limiti al patto di esclusiva
- Nuova tipologia di congedo di paternità
- Aumento della durata complessiva del congedo parentale
- Sanzioni e tutele

## 1.2 *Contenuto del decreto legislativo*

### • Ambito applicativo

Le nuove previsioni riguardano tutti i contratti di lavoro subordinato (a tempo indeterminato o determinato, part-time, intermittenti, stipulati nell'ambito della somministrazione di lavoro) nonché altre tipologie contrattuali quali rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prestazioni occasionali e forme cosiddette speciali come i contratti dei lavoratori marittimi, della pesca, domestici (con alcune eccezioni).

Sono invece esclusi i rapporti di lavoro instaurati con lavoratori autonomi e professionisti iscritti agli albi di cui agli articoli 2222 e 2229 c.c., i rapporti di agenzia, il lavoro nell'impresa familiare, alcune forme speciali di lavoro pubblico, i rapporti di durata molto breve (pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in quattro settimane consecutive, svolti per la stessa impresa o gruppo di imprese, a condizione che sia comunque stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro). In riferimento a questi ultimi rapporti, la direttiva prevede che i datori di lavoro debbano trasmettere per iscritto "gli elementi essenziali del rapporto di lavoro".

Gli obblighi informativi devono essere adempiuti mediante il contratto individuale di lavoro o la copia della comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, da consegnare al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa (solo per alcune informazioni, si prevede la possibilità di procedere nei 7 giorni successivi o entro il mese successivo all'inizio della prestazione lavorativa). In caso di variazione di elementi che non derivino direttamente dalla modifica di disposizioni legislative, regolamentari o di contratto collettivo, l'impresa dovrà comunicarle per iscritto al lavoratore entro il primo giorno di efficacia delle variazioni.

Inoltre, le medesime informazioni devono essere altresì conservate e rese accessibili in qualsiasi momento su richiesta del lavoratore.

Il decreto estende i nuovi obblighi connessi all'avvio di rapporti di lavoro anche ai rapporti in essere (mentre, in precedenza, gli obblighi informativi si applicavano solo su richiesta del lavoratore).

### • Obblighi informativi

La tipologia di informazioni da fornire viene ampliata. Dovranno essere comunicate in modo dettagliato non solo le informazioni principali che già venivano fornite su richiesta del lavoratore ai sensi del D.Lgs. 152/1997 (come la tipologia contrattuale, il nome del datore di lavoro, la sede di lavoro, l'inquadramento del lavoratore, la retribuzione, la data di inizio e fine del rapporto di lavoro se a termine) ma anche:

- la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario ed ai cambiamenti di turno (solo in caso di imprevedibilità, si dovranno fornire dati alternativi, comunque molto approfonditi);
- la durata degli eventuali congedi retribuiti spettanti al lavoratore;
- il diritto del lavoratore a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista);
- la durata del periodo di prova (se previsto), delle ferie, del periodo di preavviso e la procedura e forma del recesso dal rapporto di lavoro;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dal datore di lavoro e ogni forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;
- le parti che hanno sottoscritto il CCNL applicato al rapporto di lavoro;
- gli eventuali contratti collettivi di secondo livello applicati al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che li hanno sottoscritti.

Le imprese che utilizzino sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati dovranno svolgere approfondite valutazioni e fornire informazioni molto dettagliate ai lavoratori ed alle rappresentanze sindacali aziendali/unitarie (o, in loro assenza, alle sedi territoriali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale), anche in ottemperanza alla normativa in materia di trattamento dei dati personali e fermo restando il rispetto dei requisiti stabiliti dall'art. 4 St.Lav.

In caso di modifiche incidenti sulle informazioni già fornite, che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro, il datore di lavoro deve darne informazione scritta con un anticipo di almeno 24 ore.

Il lavoratore ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi informativi, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, con obbligo per l'impresa di rispondere per iscritto entro 30 giorni. Anche il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro potranno richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

Sono previste, inoltre, informazioni supplementari per i lavoratori distaccati o in missione all'estero.

Le imprese dovranno conservare la prova della trasmissione o della ricezione delle informazioni da parte dei lavoratori.

- Periodo di prova e formazione

Il periodo di prova presso i datori di lavoro privati non potrà essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore eventualmente prevista dai contratti collettivi.

Nei rapporti di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere. In caso di rinnovo per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

In caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

- Periodo di formazione

È inoltre stabilito che i datori di lavoro erogino ai lavoratori la formazione necessaria qualora siano tenuti a farlo secondo la legislazione europea, nazionale o i contratti collettivi. Il datore di lavoro non può addebitarne il costo ai lavoratori e la formazione deve svolgersi durante l'orario di lavoro ove possibile e, in ogni caso, deve essere considerata come orario di lavoro.

- Limiti al patto di esclusiva

Il decreto legislativo dispone che l'impresa non possa vietare a un lavoratore di svolgere altra attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro programmato, né riservargli un trattamento meno favorevole in tale eventualità. Sono ammesse deroghe per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (incluso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi), l'eliminazione di conflitti di interessi e l'integrità del servizio pubblico.

- Prevedibilità minima

Qualora non siano predeterminati l'orario di lavoro e la sua collocazione temporale, l'impresa non potrà imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa (che il lavoratore potrà dunque rifiutare senza essere passibile di sanzione disciplinare), salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati; e
- il lavoratore sia informato sull'incarico o la prestazione da eseguire con ragionevole preavviso, specificato anch'esso dall'impresa).

- Transizione delle forme contrattuali

Il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di almeno sei mesi e che abbia completato l'eventuale periodo di prova può chiedere, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto, che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Entro un mese dalla richiesta del lavoratore, l'impresa deve fornire risposta scritta motivata. In caso di risposta negativa, il lavoratore può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.

- Tutele per i lavoratori e sanzioni

La mancanza, l'incompletezza o il ritardo della comunicazione delle informazioni comporta una sanzione amministrativa da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato (dunque con la possibilità che la somma da pagare diventi ingente, in caso di assunzioni plurime). La sanzione può essere erogata dall'Ispettorato del Lavoro previa denuncia da parte del lavoratore e previo accertamento ispettivo.

Inoltre, l'adozione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei lavoratori che abbiano presentato reclamo o abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto di questi loro diritti, è vietata comporta non solo la nullità dei rispettivi atti ma anche la sanzione amministrativa da 250 a 1.500 euro. I lavoratori possono rivolgersi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. I lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti dal datore di lavoro o dal committente possono fare espressa richiesta al medesimo dei motivi delle misure adottate e questo deve fornire per iscritto tali motivi entro sette giorni dall'istanza. In giudizio, l'onere di provare la sussistenza di tali motivi sarà in capo all'impresa.

Per i lavoratori che lamentino la violazione dei loro diritti, è prevista la facoltà di ricorrere ad alcuni meccanismi rapidi di risoluzione delle controversie, ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa.

### 1.3 Osservazioni conclusive

La nuova normativa si pone una finalità condivisibile, ossia quella di assicurare la conoscenza delle condizioni di lavoro nell'Unione europea.

Tuttavia, a differenza di quanto espressamente previsto dalla direttiva UE 2019/1152, il decreto non prevede la possibilità di adempiere all'obbligo di comunicazione attraverso il rinvio al CCNL.

È previsto che le disposizioni normative e dei CCNL relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro siano rese disponibili a tutti tramite il sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ma riteniamo che ciò non esoneri le imprese dal proprio obbligo di comunicazione.

Dunque, se non interverranno correttivi, il datore di lavoro potrà essere dichiarato tenuto a replicare i contenuti del CCNL nella comunicazione al lavoratore. Ne deriverà un notevole aggravio degli adempimenti formali in capo al datore di lavoro, verosimilmente tenuto a reimpostare tutti i contratti di lavoro subordinato e una larga parte dei contratti di lavoro autonomo, oltre che ad aggiornare, su loro richiesta ed entro i 30 giorni successivi, i lavoratori che abbiano contratti già vigenti. Oltretutto, sul datore di lavoro graverà il rischio di discordanza, incompletezza o al contrario scarsa intellegibilità della comunicazione, stante il livello di dettaglio di alcune previsioni dei CCNL.

## 2. EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE PER GENITORI E PRESTATORI DI ASSISTENZA

### 2.1 Finalità

La finalità della direttiva è principalmente quella di favorire la conciliazione tra i tempi di vita familiare e i tempi di lavoro per quei lavoratori (cosiddetti "caregivers") che hanno compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza. Ciò anche al fine di promuovere una reale e concreta parità di genere tra uomo e donna in ambito sia professionale che familiare, attraverso una bilanciata ripartizione dei suddetti obblighi assistenziali.

Il decreto approvato interviene, con modifiche e integrazioni, sia sul testo del D.Lgs. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), sia - in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo - su altri testi legislativi, quali la L. 104/1992 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), la L. 81/2017 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire

l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato), il D.Lgs. 81/2015 (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni).

Saranno, inoltre, previsti interventi ed iniziative di carattere informativo per la promozione e la conoscibilità delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza.

## 2.2 *Contenuto del decreto legislativo*

- Congedo di paternità

Viene reso strutturale il congedo di paternità obbligatorio della durata di 10 giorni lavorativi. La novità rispetto alla disciplina precedente è che il congedo sarà fruibile anche prima del parto (a partire dai 2 mesi precedenti e fino ai 5 mesi successivi) e non solo nei mesi successivi il parto.

- Congedo parentale

Il decreto estende fino ai 12 anni di vita del bambino il diritto all'indennità del 30% per i genitori che possono usufruire del congedo parentale (in precedenza, era indennizzato solo il congedo usufruito entro i 6 anni di vita del bambino).

Inoltre, è prevista una diversa ripartizione del congedo tra i genitori: tre mesi sono usufruibili da qualsiasi genitore in alternativa all'altro, mentre tre mesi spettano a ciascun genitore e non sono trasferibili all'altro.

Nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali, viene aumentata da 10 a 11 mesi la durata complessiva del congedo parentale spettante al genitore solo.

Attualmente, per il congedo parentale, alle lavoratrici e ai lavoratori spetta un'indennità fino al sesto anno di vita del bambino pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo di sei mesi tra i genitori (quindi, anche tutti e sei mesi a un solo genitore).

- Gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome

Viene riconosciuto il diritto all'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio.

- Priorità di accesso allo smartworking

I datori di lavoro, in caso prevedano lo smartworking, hanno l'obbligo di dare priorità alle richieste provenienti da lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età o - senza limiti di età - con figli con disabilità o da lavoratori aventi obblighi assistenziali.

- Sanzioni

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo del datore di lavoro alla fruizione del congedo di paternità è punito con la sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro.

Inoltre, i datori di lavoro che bloccano la fruizione del congedo di paternità obbligatorio non potranno ottenere la certificazione della parità di genere, se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa.

La certificazione della parità di genere si ottiene al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Per l'anno 2022 alle aziende private in possesso della certificazione sarà concesso un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile.

## 2.3 *Osservazioni conclusive*

In linea generale, il pubblico impiego resta fuori dal campo di applicazione della direttiva. Ciò appare una disparità che ci si auspica venga colmata, per una sempre maggior parità nel trattamento uomo e donna in ogni settore.

## CONTATTI



**Simonetta Candela**  
Partner

**T** +39 02806341  
**E** [simonetta.candela@cliffordchance.com](mailto:simonetta.candela@cliffordchance.com)



**Marina Mobiglia**  
Senior Associate

**T** +39 02806341  
**E** [marina.mobiglia@cliffordchance.com](mailto:marina.mobiglia@cliffordchance.com)

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere intesa come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, Via Broletto, 16, 20122  
Milano, Italia

© Clifford Chance 2022

Clifford Chance Studio Legale Associato

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcellona •  
Pechino • Bruxelles • Bucharest • Casablanca  
• Delhi • Dubai • Düsseldorf • Francoforte •  
Hong Kong • Istanbul • Londra • Lussemburgo  
• Madrid • Milano • Monaco di Baviera •  
Newcastle • New York • Parigi • Perth • Praga  
• Roma • San Paolo del Brasile • Shanghai •  
Singapore • Sydney • Tokyo • Varsavia •  
Washington, D.C.

Clifford Chance ha un accordo di  
cooperazione con Abuhimed Alsheikh  
Alhagbani Law Firm a Riad

Clifford Chance ha un rapporto di  
collaborazione con Redcliffe Partners in  
Ucraina.