#1 Il prospetto informativo

La Legge 12 marzo 1999, n. 68, pone **l'obbligo**, per le imprese che superino specifiche soglie occupazionali, di assumere un determinato numero di **lavoratori disabili e appartenenti a categorie protette**. Il datore di lavoro è, infatti, tenuto a inoltrare un'apposita richiesta di assunzione agli uffici competenti entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione.

Inoltre, il datore è tenuto a presentare, di regola annualmente, un **prospetto informativo** che indichi il numero totale di dipendenti e le posizioni o mansioni disponibili per le persone con disabilità.

L'invio tempestivo del prospetto sostituisce automaticamente la richiesta di assunzione sopra menzionata. In caso di **mancato adempimento** all'obbligo di invio del prospetto, il datore sarà soggetto al pagamento di una sanzione amministrativa pari a **Euro 702,43** per ritardato invio, oltre a **Euro 34,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo**. Ulteriori sanzioni sono, poi, previste in caso di prospetto incompleto e di scopertura rispetto al numero di assunzioni obbligatorie.

#2 Recesso in costanza di periodo di prova

Il **patto di prova** deve:
- essere previsto in **forma scritta**;
- formalizzato **prima dell'inizio della prestazione lavorativa**;
- **specificare le mansioni** oggetto della prova.

In presenza di tali elementi, in costanza del c.d. «periodo di prova», il lavoratore e il datore di lavoro possono **liberamente recedere** dal contratto. In assenza degli stessi (c.d. **vizio genetico**) o se al lavoratore non fosse consentito espletare la prova per un periodo congruo o di svolgere le mansioni indicate nel patto di prova (c.d. **vizio funzionale**), il **recesso del datore di lavoro sarebbe illegittimo**.

In tali casi, si applicano le **conseguenze sanzionatorie** del licenziamento illegittimo negli ordinari casi di rapporto di lavoro subordinato, con la possibile conseguenza della **tutela indennitaria** o dell'**obbligo di reintegra** del dipendente, a seconda del regime di protezione riconosciuto al lavoratore.

#3 L'accordo individuale per l'esecuzione dell'attività da remoto

Per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è necessario sottoscrivere con ciascun lavoratore un apposito **accordo individuale** ai sensi della L. n. 81/2017, dal relativo Protocollo del Ministero del Lavoro del 7 dicembre 2021 e dall'eventuale normativa collettiva di settore.

L'accordo può essere a tempo determinato o indeterminato e deve indicare quanti giorni possono essere dedicati all'esecuzione dell'attività da remoto, i tempi di riposo e le misure necessarie ad assicurare la disconnessione del lavoratore.

Inoltre, il datore ha l'obbligo di fornire al lavoratore e all'RSPP, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi al lavoro da remoto.

Il datore dovrà comunicare il nominativo del lavoratore e la data di inizio o cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile entro 5 giorni da tali date, pena l'applicazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro** per ogni lavoratore interessato.

#4 L'offerta di conciliazione

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 23/2015, il datore di lavoro che impieghi più di 15 dipendenti può offrire al lavoratore licenziato una somma di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ciascun anno di anzianità aziendale maturata, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità (c.d. «**offerta di conciliazione**»). In tal caso, il lavoratore percepirà l'intero importo **detassato**, stante l'esclusione dal reddito imponibile ai fini IRPEF, e decontribuito.

L'offerta di conciliazione deve essere corrisposta mediante **assegno circolare** e accettata in una sede c.d. protetta **entro 60 giorni** dalla comunicazione del licenziamento.

L'accettazione di tale offerta comporta, tuttavia, la rinuncia **unicamente all'impugnazione del licenziamento**, essendo necessario prevedere un ulteriore importo a transazione delle eventuali aggiuntive rivendicazioni connesse ad altri aspetti del rapporto di lavoro intercorso.

#5 Il provvedimento di disposizione

Ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 124/2004, quando il personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) rileva un'**infrazione** in materia di lavoro e previdenza sociale che non sia già soggetta ad alcuna sanzione penale o amministrativa (ad esempio, in caso di sistematico pagamento in busta paga del TFR mensile), ha la facoltà di adottare un provvedimento di c.d. «**disposizione**».

La disposizione è un provvedimento immediatamente esecutivo, attraverso il quale è imposta, al datore di lavoro coinvolto, l'**eliminazione delle irregolarità** rilevate entro un certo periodo di tempo.

In caso di inottemperanza del contenuto della misura in argomento il datore inadempiente rischia l'applicazione di una **sanzione amministrativa che va da Euro 500 fino ad Euro 3.000**.

Contro tale provvedimento è ammesso **ricorso**, **entro quindici giorni**, al Direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Tale ricorso, non sospende l'esecutività della disposizione.

#6 Il trasferimento del lavoratore

Ai sensi dell'art. 2103 c.c., il **trasferimento del lavoratore** da una sede aziendale a un'altra è possibile solamente in presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il provvedimento di trasferimento è espressione della **libertà di iniziativa imprenditoriale**, purché supportato da dette ragioni oggettive.

In caso di contestazione della legittimità della scelta datoriale, su quest'ultimo ricade l'onere di dimostrare l'effettività delle ragioni poste alla base della propria decisione.

Al contrario, qualora, pur in presenza di valide ragioni oggettive, si lamenti la **natura discriminatoria** della scelta datoriale, sarà il dipendente a dover dare prova di tale fine sotteso al trasferimento.

Infine, ai sensi dell'art. 22 della L. 300/1970, il trasferimento dall'unità produttiva di **rappresentanti sindacali** aziendali può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

#7 Il distacco del lavoratore

Il **distacco** (art. 30, D.lgs 276/2003) si configura quando un datore di lavoro (c.d. *distaccante*), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente un lavoratore a disposizione di un altro soggetto (c.d. *distaccatario*) per l'esecuzione di una determinata prestazione lavorativa.

Il distacco è, pertanto, legittimo in presenza dei seguenti **requisiti**:

- specifico **interesse del distaccante**;
- **temporaneità** del distacco;
- esecuzione di una **determinata attività lavorativa** presso il distaccatario.

Il datore di lavoro distaccante rimane **responsabile** del trattamento economico e normativo in favore del lavoratore.

In caso di distacco non autentico, distaccante e distaccatario possono essere **sanzionati** con l'arresto fino a un mese o con l'irrogazione di una sanzione amministrativa pari a Euro 60 per ogni giorno di distacco, per ogni lavoratore, tra un minimo di Euro 5.000 e un massimo di Euro 50.000.

#8 Novità per il congedo di paternità

Il **congedo di paternità** (art. 27-bis, D. Lgs. n. 151/2001) attribuisce al padre lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, fruibili – giornalmente, anche in modo discontinuo – dai due mesi antecedenti alla presunta data del parto ed entro i cinque mesi successivi.

Durante tale periodo, il lavoratore ha diritto alla corresponsione di un'**indennità giornaliera** pari al 100% della retribuzione.

Con una recente pronuncia (sentenza n. 115/2025), la Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo l'art. 27-bis, del menzionato decreto, in quanto non consentiva la fruizione di tale congedo alla **madre intenzionale** nelle coppie omogenitoriali legalmente riconosciute.

Il rifiuto datoriale alla fruizione del congedo parentale obbligatorio è punito con una **sanzione amministrativa** che va da Euro 516 a Euro 2.582.

#9 Il lavoro agile

Lo svolgimento della prestazione lavorativa **in modalità di lavoro agile** (artt. 18 e ss., L. 22 maggio 2017, n. 81) costituisce una tipologia di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, **in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali**, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici forniti dal datore di lavoro, nei limiti delle ore di lavoro giornaliere e settimanali previste per legge e dal CCNL applicabile.

Il datore ha l'obbligo di **concedere in via prioritaria**, rispetto agli altri dipendenti, la possibilità di beneficiare di tale regime ai lavoratori con figli a carico di età inferiore a tredici anni o con disabilità, ai lavoratori con disabilità e a coloro che svolgano funzioni di *caregiver*, qualora lo richiedano.

Per essere implementato tale regime di svolgimento della prestazione di lavoro, deve essere stipulato un apposito **accordo individuale di lavoro agile** con ciascun lavoratore coinvolto. Entro cinque giorni dall'avvio e dalla cessazione dell'esecuzione della prestazione da remoto, il datore di lavoro deve **comunicare** i nominativi di detti dipendenti e la relativa data di inizio o cessazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In caso di inadempimento, è prevista una **sanzione** amministrativa pecuniaria del **valore minimo di Euro 100 e massimo di Euro 500** per ogni lavoratore interessato.

Referente

Emanuele Licciardi | Partner

Dipartimento Diritto del Lavoro
e delle Relazioni Industriali

Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it