



LABOURBOOK

OBBLIGHI E DIRITTI DEL
LAVORATORE

Sperando di fare cosa gradita, con il presente documento abbiamo provveduto a fornire una panoramica degli obblighi e dei diritti del
lavoratore.

Rimaniamo a disposizione.

INDICE

1. PATTO DI NON CONCORRENZA
2. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITA'
3. PRIVACY
4. ALTRI DIRITTI E OBBLIGHI

1. PATTO DI NON CONCORRENZA

Il patto di non concorrenza è l'accordo scritto con il quale datore di lavoro e lavoratore convengono di prolungare, per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, gli obblighi di fedeltà previsti dall'art. 2105 c.c., imposti al lavoratore nel corso dello svolgimento del rapporto stesso.

Ai sensi dell'art. 2125 c.c., il patto di non concorrenza, a pena di nullità, deve rispettare i seguenti elementi costitutivi:

- Forma scritta: il patto deve essere stipulato per scritto; non è tuttavia necessario che esso sia contenuto nel contratto di lavoro.
- Definizione dell'oggetto: devono essere specificatamente individuate le attività che l'ex lavoratore si impegna a non svolgere.

La limitazione può riguardare non solo le mansioni esercitate presso l'originario datore di lavoro, ma anche altre attività che, pur diverse, risultino idonee a porlo in concorrenza con quest'ultimo.

L'oggetto del patto può inoltre essere delimitato non solo in base al tipo di attività vietata, ma anche in relazione ai soggetti nei cui confronti l'ex dipendente non potrà prestare la propria attività lavorativa.

- Durata predefinita: la durata del vincolo non può essere superiore a 5 anni, se si tratta di dirigenti, e a 3 anni negli altri casi.

Qualsiasi patto di durata superiore è automaticamente ridotto entro i limiti legali.

- Individuazione di un ambito territoriale di operatività: il patto deve identificare con precisione l'area geografica entro la quale operano le restrizioni.

La congruità territoriale deve risultare da un equilibrio tra l'interesse del datore di lavoro alla tutela della propria attività economica e il diritto del

lavoratore a non essere irragionevolmente limitato nell'esercizio di un'attività idonea a procurargli reddito.

- Determinazione di un corrispettivo: il lavoratore ha diritto a un corrispettivo adeguato e proporzionato rispetto al sacrificio richiesto.

Tale compenso può essere erogato:

- in costanza del rapporto di lavoro, oppure
- alla cessazione del rapporto.

La Cassazione ha affermato che sono illegittime le clausole che consentono al datore di lavoro di liberarsi unilateralmente dagli effetti del patto di non concorrenza al momento della cessazione del rapporto, sulla base di una propria valutazione discrezionale circa la convenienza o meno di mantenerlo in vigore.

Tali clausole risultano nulle in quanto alterano l'equilibrio contrattuale e rendono incerta la posizione del lavoratore.

Diversa – e, quindi, legittima – è l'ipotesi in cui invece del diritto di recesso dal patto di non concorrenza viene previsto, a favore del datore di lavoro, un diritto di opzione da esercitarsi entro un termine definito dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

2. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITA'

Ogni forma di discriminazione è vietata e contrastata dall'ordinamento giuridico, in attuazione del principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 della Costituzione.

In ambito lavorativo, la parità tra uomo e donna trova un ulteriore e specifico fondamento nell'art. 37 Cost., il quale riconosce il diritto delle lavoratrici a

una parità retributiva rispetto ai lavoratori, a parità di mansioni e di prestazioni svolte. Tale disposizione, letta in connessione con l'art. 3 sopra citato, delinea un principio di uguaglianza sostanziale, volto non solo a garantire un trattamento economico uguale, ma anche a rimuovere gli ostacoli che di fatto limitano la piena partecipazione delle donne alla vita lavorativa e sociale.

L'evoluzione del contesto socio-economico e il crescente ingresso delle donne nel mondo del lavoro hanno favorito un progressivo sviluppo della normativa in materia di pari opportunità e di conciliazione tra vita professionale e vita familiare. In tale prospettiva, è emerso il moderno concetto di work-life balance, inteso come equilibrio dinamico tra esigenze lavorative e personali. Da questa nuova sensibilità sono derivati, da un lato, interventi legislativi in materia di welfare aziendale, volti a sostenere la genitorialità e la flessibilità organizzativa; dall'altro, modifiche della disciplina del lavoro orientate a promuovere un'effettiva parità di genere.

L'obiettivo della legislazione speciale in materia è quello di creare condizioni che consentano un'effettiva parità di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, favorendo una partecipazione equa al mercato del lavoro e una distribuzione più equilibrata dei carichi familiari e professionali.

Sono vietati e, quindi, nulli perché riconosciuti come discriminatori tutti gli atti o comportamenti del datore di lavoro che determinino un trattamento pregiudizievole nei confronti del lavoratore in ragione dell'esercizio di diritti connessi alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata o alla tutela della disabilità.

In particolare:

- Sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento o altra misura organizzativa conseguente alla richiesta di fruizione, da parte del lavoratore o della lavoratrice, di beneficiare delle priorità previste dalla legge in materia di lavoro agile (smartworking).

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione di quest'ultimo, qualora accertati nei due anni precedenti la Certificazione della parità di genere (*) o analoghe certificazioni regionali o provinciali, comportano l'impossibilità per il datore di lavoro di conseguire tale certificazione.

- Sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento, o altra misura organizzativa conseguente alla richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) per patologie proprie o dei familiari alle condizioni previste dalla legge.

La violazione delle disposizioni in materia di agevolazione nella trasformazione del rapporto di lavoro, ove accertata nei due anni antecedenti la Certificazione della parità di genere o di certificazioni equivalenti rilasciate da Regioni o Province autonome, impedisce al datore di lavoro di ottenerne il rilascio.

() A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la Certificazioni della parità di genere volta ad attestare le politiche e le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in materia di opportunità di carriera, parità retributiva a parità di mansioni, gestione delle differenze di genere e tutela della maternità.*

È inoltre vietato ogni comportamento discriminatorio o comunque non favorevole nei confronti dei lavoratori che richiedono o usufruiscono dei benefici previsti da:

- art. 33, Legge n. 104/1992 (permessi e congedi per assistenza a familiari con disabilità)
- art. 42, D.Lgs. n. 151/2001 (congedo straordinario per assistenza a familiari con disabilità)
- art. 8, c. 3-bis, Legge n. 81/2017 (legge sul lavoro agile)
- art. 8, D.Lgs. n. 81/2015 (trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale)
- nonché di ogni altro beneficio concesso agli stessi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

Le discriminazioni possono assumere forma diretta o indiretta.

Si configura discriminazione diretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento – nonché l'ordine di porli in essere – producono un effetto pregiudizievole nei confronti di lavoratrici o lavoratori in ragione del sesso, determinando un trattamento meno favorevole rispetto ad altri soggetti in situazioni analoghe.

A seguito delle modifiche introdotte dalla Legge n. 162/2021 al Codice delle pari opportunità, rientrano tra le ipotesi di discriminazione diretta anche quelle poste in essere nella fase di selezione del personale (art. 25, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006).

La discriminazione indiretta ricorre invece quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento – anche di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro – apparentemente neutri

mettono o possano mettere i lavoratori o i candidati di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a quelli dell'altro sesso. In particolare, viene utilizzata l'espressione "*mettono o possano mettere*", consentendo di includere tra le condotte discriminatorie anche le situazioni solo potenzialmente svantaggiose per il lavoratore.

Con la Legge n. 162/2021, il legislatore ha esteso tale principio alla gestione del rapporto di lavoro, stabilendo che costituisce discriminazione qualsiasi trattamento o modifica delle condizioni e dei tempi di lavoro che, per ragioni di sesso, età, esigenze di cura, gravidanza, maternità o paternità (anche adottive), o per l'esercizio dei relativi diritti, ponga o possa porre il lavoratore in una delle seguenti situazioni:

1. Svantaggio rispetto agli altri lavoratori;
2. Limitazione nella partecipazione alla vita o alle decisioni aziendali;
3. Ostacolo all'avanzamento o alla progressione di carriera.

La differenziazione di trattamento tra uomo e donna può considerarsi lecita quando è fondata su requisiti essenziali per lo svolgimento della prestazione lavorativa e lo svantaggio deriva da una causa legittima che richiede determinate condizioni. In tali casi, il datore di lavoro può fornire una giustificazione obiettiva del trattamento pregiudizievole.

La portata di tale giustificazione varia a seconda del tipo di discriminazione:

- in caso di discriminazione diretta, il datore di lavoro deve provare che la differenza di trattamento è dovuta a ragioni oggettive o soggettive estranee a criteri vietati;

- in caso di discriminazione indiretta, deve dimostrare che il trattamento diseguale è giustificato da necessità obiettive legate all'attività lavorativa.

3. PRIVACY

Il tema della tutela della riservatezza dei lavoratori, e più in generale della privacy, trova un primo fondamento nell'art. 12 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, che garantisce a ogni individuo il diritto a non subire interferenze arbitrarie nella vita privata, familiare, nel domicilio e nella corrispondenza, nonché a essere protetto dalla legge contro tali violazioni.

In ambito europeo, l'art. 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU) riconosce il diritto al rispetto della vita privata e familiare, del domicilio e della corrispondenza. Tuttavia, ammette limitazioni a questo diritto solo se previste dalla legge e giustificate da motivi di interesse pubblico.

A queste disposizioni si affianca la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, che non solo riprende i principi della CEDU, ma definisce in modo più preciso il diritto alla protezione dei dati personali.

Ogni individuo ha diritto a un trattamento leale dei propri dati, per finalità specifiche, basato sul consenso o su un altro fondamento legittimo previsto dalla legge, nonché al diritto di accesso e rettifica dei dati che lo riguardano.

La Costituzione europea, all'art. 67, estende la tutela della riservatezza anche alle comunicazioni elettroniche, mentre l'art. 68 stabilisce i principi fondamentali per il trattamento dei dati personali.

In questo contesto si inserisce il concetto di cybersicurezza, ovvero l'insieme delle attività volte a proteggere reti, sistemi informativi, servizi digitali e comunicazioni elettroniche da minacce informatiche, garantendone disponibilità, riservatezza, integrità e resilienza.

A tutela degli interessi nazionali nello spazio cibernetico è stata infine istituita l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale, ente di diritto pubblico incaricato di presidiare la sicurezza informatica del Paese.

4. DIRITTI SINDACALI

Con l'entrata in vigore della Legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), il legislatore ha dato concreta attuazione al principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39 Cost., introducendo misure volte a garantire una tutela effettiva ai lavoratori che intendano costituire, aderire o svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.

Attraverso tali disposizioni, il diritto sindacale è stato riconosciuto anche in ambito aziendale, trasformando la libertà sindacale da principio di carattere generale ed extra-aziendale a diritto effettivamente esercitabile nel contesto lavorativo (*diritto sindacale endoaziendale*). Le norme dello Statuto trovano applicazione per tutte le imprese, costituendo il quadro di garanzie fondamentali per l'attività sindacale, che si realizza in modo più specifico attraverso le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o unitarie (RSU), operanti nell'interesse collettivo dei lavoratori.

5. ALTRI DIRITTI E OBBLIGHI

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, gli obblighi del lavoratore trovano corrispondenza nel potere direttivo esercitato dal datore di lavoro, il quale è espressione del più ampio potere organizzativo riconosciuto al titolare dell'impresa.

Il lavoratore è tenuto a rispettare i doveri fondamentali di obbedienza, diligenza e fedeltà (che include il divieto di concorrenza), che derivano dalla sua posizione subordinata. Parallelamente, ha diritto a una serie di tutele e garanzie previste per legge, che limitano e indirizzano l'esercizio del potere direttivo, assicurando una gestione equilibrata del rapporto.

Il potere direttivo si concretizza nelle istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai suoi delegati, relative all'organizzazione, esecuzione e disciplina del lavoro. Tuttavia, questo potere incontra precisi limiti stabiliti dalla legge, tra cui:

- Lo jus variandi, ovvero il potere di modificare le mansioni del lavoratore, entro i limiti del divieto di demansionamento;
- Il rispetto del divieto di concorrenza a carico del lavoratore;
- I limiti al controllo a distanza e l'obbligo di garantire la riservatezza del dipendente;
- Il diritto di esercitare attività sindacale;
- Il divieto di discriminazione e il principio delle pari opportunità;
- La regolamentazione del cumulo di impieghi.

Data la posizione di subordinazione del lavoratore rispetto al potere direttivo e organizzativo del datore, l'ordinamento giuridico garantisce una serie di diritti fondamentali, tra cui:

- Diritto alla retribuzione e al trattamento di fine rapporto (TFR);
- Regolazione dell'orario di lavoro e diritto alle ferie;
- Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- Divieto di controlli illeciti a distanza;
- Tutela in caso di malattia e infortunio;
- Tutela della maternità e della paternità.