



Roma, 3 agosto 2022

## **Direttive su condizioni di lavoro trasparenti e conciliazione vita-lavoro: l'attesa è finita**

Dopo molta attesa, *in extremis*, nella tarda serata del 29 luglio 2022, il Governo ha pubblicato in Gazzetta Ufficiale i due decreti legislativi (il n. 104 ed il n. 105) di recepimento delle recenti Direttive UE in materia di condizioni di lavoro trasparenti (Dir. UE 2019/1152) e di conciliazione vita-lavoro (Dir. UE 2019/1158).

Sono molte le novità introdotte, con le quali occorrerà fare i conti nei prossimi mesi, sulla base anche dei necessari chiarimenti che dovranno essere forniti dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dagli Enti previdenziali.

Per il momento, appare opportuno sintetizzare le principali direttrici del nuovo testo normativo, rinviando a futuri contributi ogni ulteriore approfondimento.

### **Misure sulle condizioni di lavoro trasparenti.**

Il nuovo decreto ha integrato il d.lgs. 152/1997, stabilendo nuovi obblighi informativi nei confronti del personale, applicabili a tutti i rapporti di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, anche a tempo parziale o intermittente, nonché ai contratti di prestazione occasionale (Prest.O.) e alle collaborazioni coordinate e continuative. Non si estendono, invece, ai rapporti di lavoro autonomo libero-professionale, salvo che configurino nei fatti rapporti di co.co.co.

Al momento dell'instaurazione del rapporto e comunque non oltre 7 giorni dall'inizio della prestazione, il datore di lavoro dovrà fornire per iscritto ai lavoratori le seguenti informazioni:

- l'identità delle parti del rapporto di lavoro (inclusi, ove esistenti, co-datori);
- il luogo di lavoro;
- la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore e, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- la data di inizio del rapporto;





- la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata dello stesso;
- la durata del periodo di prova, se previsto;
- l'importo iniziale della retribuzione con i relativi elementi costitutivi, o comunque il compenso nonché il periodo e le modalità di pagamento;
- la programmazione dell'orario normale di lavoro, nonché le eventuali condizioni relative a cambiamenti di turno, lavoro straordinario e retribuzione (in caso di rapporto di lavoro caratterizzato da modalità organizzative imprevedibili, andranno inoltre indicate le ulteriori condizioni di flessibilità come la variabilità della programmazione, l'ammontare minimo delle ore retribuite e il periodo minimo di preavviso).

Ove non si sia già provveduto in tal senso, si dovrà inoltre indicare ai lavoratori (sempre per iscritto) entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa:

- in caso di somministrazione, l'identità delle imprese utilizzatrici;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata delle ferie e degli altri congedi retribuiti a cui ha diritto il lavoratore o, qualora non sia possibile darne indicazione, le modalità di determinazione e fruizione degli stessi.
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di dimissioni o licenziamento;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro.

L'informativa in questione dovrà essere fornita in formato cartaceo oppure elettronico dal datore di lavoro, il quale dovrà altresì renderla accessibile al lavoratore, conservando prova della trasmissione o della ricezione della comunicazione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Le nuove disposizioni si applicano immediatamente a tutti i neoassunti e, con riferimento ai rapporti di lavoro già in essere, entro 60 giorni dalla richiesta scritta dei lavoratori di aggiornamento delle informazioni fornite da parte del datore di lavoro.

Si segnala, infine, che il decreto prevede ulteriori obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, nonché nuove



disposizioni in materia di periodo di prova, formazione e di cumulo di impieghi, i quali saranno oggetto di futuri approfondimenti.

### **Misure di conciliazione vita-lavoro.**

Il provvedimento, applicabile sia al settore pubblico, sia a quello privato, tocca sostanzialmente tutti i principali istituti di conciliazione vita-lavoro, tra cui i congedi di paternità, i congedi parentali, i permessi 104, la maternità delle lavoratrici autonome, le tutele contro le discriminazioni, lo smart working ed i criteri per la trasformazione del contratto da tempo pieno a part time.

**Congedo di paternità:** viene confermato il congedo di paternità cd. “obbligatorio”, pari a 10 giorni (20 giorni, in caso di parto plurimo), utilizzabile dal padre (anche in caso di adozione o affidamento) dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, non frazionabile ad ore. Tale congedo, indennizzato dall’INPS in misura pari al 100% della retribuzione, spetta anche laddove il padre goda del congedo alternativo alla madre, in caso di morte o grave infermità di quest’ultima, o di abbandono del minore o di affidamento esclusivo dello stesso al padre. Il preavviso ordinario per la richiesta del congedo di paternità viene ridotto da 15 a 5 giorni. Viene, infine, esteso il divieto di licenziamento anche ai lavoratori beneficiari del nuovo congedo di paternità, per tutta la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

**Congedo parentale:** come segnalato con precedente news, la novella legislativa porta la durata complessiva del congedo (con riferimento ad ogni bambino per i primi dodici anni di vita) da dieci a undici mesi per l’ipotesi in cui vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l’affidamento esclusivo del figlio nell’interesse del minore (con perdita del congedo non ancora utilizzato da parte dell’altro genitore).

Pertanto, hanno diritto a usufruire del congedo parentale (in via continuativa o frazionata) entro i primi 12 anni di vita del bambino:

- 1) la madre, a seguito dell’astensione obbligatoria, per un periodo di sei mesi;
- 2) il padre, per un periodo di sei mesi, elevabili a sette nel caso in cui lo stesso eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- 3) il solo genitore ovvero il genitore al quale sia stato disposto l’affidamento esclusivo del figlio, per un periodo di undici mesi; in quest’ultimo caso l’altro genitore perde il diritto a fruire del congedo.



I congedi dei genitori non possono superare i dieci mesi complessivi, salvo il caso di cui al punto 3 e di cui al punto 2, qualora il padre-lavoratore si astenga dal lavoro per almeno tre mesi.

Fermo restando il congedo complessivo nella misura sopra indicata, hanno diritto a percepire l'indennità INPS pari al 30% della retribuzione, precedentemente prevista per un periodo massimo complessivo di sei mesi per entrambi i genitori, ordinariamente entro i primi sei anni di vita del bambino e che viene ora riconosciuta a prescindere dal periodo di godimento (e, quindi, sino al dodicesimo anno di vita del minore):

- ciascun genitore, per tre mesi di congedo;
- uno dei due genitori (alternativamente tra loro) per un ulteriore periodo di tre mesi di congedo;
- qualora vi sia un solo genitore, per nove mesi complessivi;
- qualora sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio nell'interesse del minore ad un solo genitore, per tutto il periodo che spetterebbe ad entrambi i genitori complessivamente (9 mesi);
- per tutta la durata del prolungamento del congedo, in caso di minore con handicap in situazione di gravità (art. 33 d.lgs. 151/2001).

Vengono modificate, inoltre, le disposizioni relative ai lavoratori autonomi. Il testo del decreto, infatti, prevede che i lavoratori iscritti alla Gestione Separata INPS, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, abbiano diritto ad un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a tre mesi ciascuno entro i primi dodici anni di vita del bambino. Entro lo stesso termine, i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad ulteriori tre mesi di congedo. I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di nove mesi (anziché sei mesi).

**Congedo straordinario:** alcune modifiche riguardano anche il congedo straordinario biennale, indennizzato dall'INPS, riconosciuto, a talune condizioni, ai familiari conviventi con disabili portatori di handicap grave. In particolare, viene ridotto da sessanta a trenta giorni il termine dilatorio minimo per l'inizio della fruizione del congedo. Si precisa, inoltre, che il congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla medesima richiesta (così attuando la sentenza della Corte Costituzionale n. 232/2018). Infine, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di tutti i soggetti legittimati a godere del congedo (coniuge, genitori, fratelli, etc.), lo stesso potrà essere richiesto anche dai parenti o affini conviventi entro il terzo grado.





**Maternità anticipata per le libere professioniste:** il nuovo testo legislativo estende anche alle libere professioniste iscritte ad enti previdenziali di diritto privato il trattamento di maternità anche per i periodi antecedenti i due mesi prima della data del parto, limitatamente all'ipotesi di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

**Permessi "104":** vengono rafforzate le misure di tutela contro le discriminazioni dei titolari di permessi per l'assistenza di persone con disabilità grave. Inoltre, il decreto consente di godere dei permessi di cui all'art. 33 della l. 104/1992, con riferimento alla stessa persona assistita, da più soggetti aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro, fermo restando il limite complessivo di tre giorni al mese (computato con riferimento a tutti coloro che assistono tale persona); questa possibilità è stata sinora prevista solo per i genitori (anche adottivi). Il diritto ai permessi viene esteso anche ai conviventi di fatto di cui alla l. 76/2016. Infine, in caso di godimento dei permessi, è previsto il diritto alla conservazione del posto.

**Lavoro agile e lavoro a tempo parziale:** oltre ad alcune misure volte ad evitare discriminazioni nei confronti dei lavoratori che richiedano lo smart-working o la riduzione del proprio orario di lavoro, la novella legislativa modificherà i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile. In particolare, qualora una struttura stipuli accordi individuali per l'applicazione di tale istituto, occorrerà riconoscere una priorità (tenuto conto delle esigenze organizzative) alle richieste formulate dai lavoratori che: abbiano figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave; siano portatori di handicap in situazione di gravità; rientrino nella nozione di caregiver familiare; usufruiscano dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della l. 104/1992 (tali dipendenti godono, inoltre, di una generale priorità con riferimento a tutte le forme di lavoro flessibile).

Infine, la disposizione estende la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche alle ipotesi di convivenza disciplinate dalla l. 76/2016 con persone affette da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti.