



Nuove misure per diritti e condizioni vita/ lavoro – recepimento Direttive europee

Il 31 marzo 2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato due schemi di decreto legislativo di recepimento di direttive europee, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Andrea Orlando. Si tratta di due provvedimenti che estendono i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e che introducono misure per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Riportiamo il comunicato, daremo ulteriori informazioni e giudizi dopo la pubblicazione dei testi definitivi.

Il primo schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva (UE) 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio) ha come finalità quelle di promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva parità di genere, sia in ambito lavorativo che familiare.

I principali punti di novità sono:

- entra pienamente a regime la nuova tipologia di congedo di paternità, obbligatorio e della durata di dieci giorni lavorativi fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti ai cinque successivi al parto, sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino. Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, disciplinato dall'articolo 28 del d.lgs. n. 151 del 2001, (T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), che spetta soltanto nei gravi casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre;
- riguardo al congedo parentale, è stata aumentata da dieci a undici mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo, nell'ottica di un'azione positiva che venga incontro ai nuclei familiari monoparentali, (tenuto conto del già menzionato Considerando 37 che incoraggia gli Stati membri ad adattare le condizioni di accesso e le modalità di esercizio dei congedi ad esigenze particolari, quali eventuali parti multipli). Il livello della relativa indennità è del 30 per cento della retribuzione, nella misura di tre mesi intrasferibili per ciascun genitore, per un periodo totale complessivo pari a sei mesi. Ad esso si aggiunge un ulteriore periodo di tre mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro, cui è connessa un'indennità pari al 30 cento della retribuzione. Pertanto, fermi restando i limiti massimi di congedo parentale fruibili dai genitori, i mesi di congedo parentale coperto da indennità sono aumentati da sei a nove in totale. L'indennità spettante ai genitori, in alternativa tra loro, per il periodo di prolungamento fino a tre anni del congedo parentale usufruito per il figlio in condizioni di disabilità grave, è del 30%;
- viene aumentata da sei a dodici anni l'età del bambino entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato nei termini appena descritti;

- è stato esteso il diritto all'indennità di maternità in favore rispettivamente delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio.

Il secondo schema di decreto legislativo recante l'attuazione della direttiva UE 2019/1152 del parlamento europeo e del consiglio del 20 giugno 2019, è relativo a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'unione europea, consentendo di adeguare l'ordinamento nazionale a quello comunitario nel settore degli obblighi di informazione dei lavoratori rispetto alle proprie condizioni di lavoro (già previsti nel nostro ordinamento prevalentemente dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152) e stabilire nuove tutele minime per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti non standard, beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro.

Il provvedimento presenta i seguenti profili di novità:

- stabilisce nuove tutele minime per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti non standard, beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro;
- realizza, inoltre, un ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro, che viene esteso anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard (rapporti di collaborazioni continuative organizzate dal committente anche tramite piattaforme, contratto di prestazione occasionale, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, etc.). Il decreto non si applica ai rapporti di lavoro autonomo, purchè non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- contiene le prescrizioni e le necessarie modifiche apportate all'ordinamento nazionale per garantire che siano fornite informazioni più complete sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro, che i lavoratori hanno diritto a ricevere per iscritto da parte del datore di lavoro all'inizio del rapporto di lavoro. In aggiunta alle suddette informazioni, esplicitamente richieste dalla normativa europea, si prevede l'obbligo di comunicare al lavoratore anche gli elementi previsti nelle ipotesi in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;
- si riconoscono una serie di nuovi diritti materiali per offrire una maggiore tutela alle condizioni di lavoro (durata ragionevole del periodo di prova, possibilità per il lavoratore di svolgere un impiego parallelo al di fuori dell'orario di lavoro stabilito, prevedibilità minima del lavoro);
- si disciplinano le misure volte a tutelare i lavoratori nel caso di violazione dei loro diritti.

CGIL



CAMERA
DEL LAVORO
DI BRESCIA

www.cgil.brescia.it

