

Il Consiglio dei Ministri approva gli schemi di dlgs proposti dal Ministro Orlando che recepiscono direttive UE su lavoro trasparente ed equilibrio vita-lavoro

SCHEDA

Il Consiglio dei ministri ha approvato in via definitiva gli **schemi dei decreti legislativi** che recepiscono le direttive (UE):

- 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

Le finalità della prima direttiva sono essenzialmente 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, i cosiddetti **caregivers**, 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, sia familiare.

Lo schema di decreto interviene, con modifiche e integrazioni, sia sul testo del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), sia su disposizioni di legge diverse, quali la legge n. 104/1992 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), la legge n. 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. n. 81/2015 (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni), in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo.

Nel dettaglio:

- entra pienamente a regime la nuova tipologia di congedo di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. Si tratta di un diritto

autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

Sono aumentati:

- da 10 a 11 mesi, la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali;
- da 6 a 9 in totale, i mesi di congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori;
- da 6 a 12 anni, l'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato nei termini appena descritti.

Ulteriori novità sono:

- estensione del diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio;
- i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver.

Inoltre sono state stabilite:

- sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria;
- l'impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa;
- interventi e iniziative di carattere informativo per la promozione e la conoscibilità delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza (INPS attiverà specifici servizi digitali per l'informazione).

Per quanto concerne invece la direttiva (UE) 2019/1152, relativa a **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea**, lo schema di decreto

interviene, con modifiche e integrazioni, sia sul testo del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, 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.

I **profili di novità** della direttiva (UE) 2019/1152 possono essere sintetizzati come segue:

- nuove tutele minime per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti non standard (e, cioè, rapporti di collaborazioni continuative organizzate dal committente anche tramite piattaforme, contratto di prestazione occasionale, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, etc.), beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro;
- 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.