

Maternità più tutelata e più trasparenza sul lavoro, Ecco le novità in arrivo

(Fonte: <https://www.pensionioggi.it/>)

Incassano l'ok del Governo i due schemi di decreto legislativo in materia di conciliazione vita-lavoro e sulla trasparenza delle condizioni di lavoro. I provvedimenti recepiscono due direttive europee in materia.

Via libera definitivo del Cdm lo scorso 22 giugno ai due decreti legislativi in materia di lavoro. Si tratta del decreto sulla conciliazione della vita familiare con quella lavorativa che recepisce la direttiva UE 2019/1158 e il decreto sulla trasparenza delle condizioni di lavoro che recepisce la direttiva UE 2019/1152. I due provvedimenti ora sono attesi in Gazzetta Ufficiale per la loro definitiva entrata in vigore.

Decreto conciliazione vita-lavoro

Il primo provvedimento, già ampiamente analizzato sulle pagine di questa rivista, rafforza le misure di bilanciamento tra attività lavorativa e vita familiare per genitori con figli minori, disabili e caregivers. Dando priorità anche allo smart working. Tra le novità principali si segnala:

- **Congedo di paternità obbligatorio strutturale** e fruibile [anche dai dipendenti pubblici](#). La misura, prima sperimentale ora strutturale grazie alla [Legge di Bilancio 2022](#), riconosce ai padri lavoratori dipendenti 10 giorni di congedo obbligatorio indennizzato al 100% della retribuzione in occasione della nascita o dell'adozione di un figlio e in aggiunta al congedo della madre. Adesso, grazie al nuovo decreto, la disciplina verrà applicata uniformemente ai lavoratori del settore pubblico e privato.
- **Priorità lavoro agile per genitori con figli under 12**. I datori di lavoro dovranno [concedere priorità alle richieste di smart working](#) provenienti da dipendenti con figli fino a 12 anni o da chi presta assistenza ai diversamente abili.
- **Congedo parentale** indennizzabile sino al 12° anno di vita del bimbo e per una durata di 9 mesi con [estensione anche agli autonomi](#). In particolare il decreto riconosce tre mesi non trasferibili (fruibili anche contemporaneamente) di indennità di congedo parentale a ciascuno dei genitori (per un totale di sei mesi) più altri tre mesi trasferibili e fruibili in alternativa (cioè non negli stessi giorni) per un totale complessivo di nove mesi di indennità ora calcolata anche sulla tredicesima.
- **Diritto all'indennità di maternità esteso** in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli [eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio](#).
- **Estensione del congedo biennale straordinario** [anche alle coppie di fatto](#)

Decreto trasparenza sul lavoro

Il secondo provvedimento rafforza gli **obblighi di informazione** delle condizioni di lavoro da parte dei datori di lavoro. Tra le novità da segnalare:

- **Nuovi obblighi informativi** in base ai quali non sarà più consentito il rinvio alla documentazione contrattuale, ma il datore di lavoro dovrà fornire al momento dell'assunzione tutte le informazioni necessarie (l'elenco si amplia considerevolmente) dal luogo di lavoro, alla programmazione degli orari, alla sede, fino ai congedi disponibili e all'inquadramento contrattuale.
- **Tempi di informazione più ristretti.** Gli obblighi dovranno essere assolti dal datore di lavoro non più entro 30 giorni dall'assunzione ma immediatamente, consegnando al lavoratore, al momento dell'instaurazione del rapporto, il contratto di lavoro scritto e copia della comunicazione telematica di instaurazione del rapporto di lavoro (con possibilità di integrazione non oltre 7 giorni).
- Limiti alla **reiterazione del periodo di prova**. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.
- **Diritto al doppio lavoro**. Si tratta di un principio giurisprudenziale ora recepito dal decreto per cui il datore di lavoro non può vietare ad un lavoratore, anche autonomo, di svolgere un impiego parallelo al di fuori dell'orario di lavoro stabilito, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole. Unici limiti: ragioni di salute e sicurezza, riservatezza aziendale, conflitto di interessi e integrità del servizio pubblico.
- **Principio di minima prevedibilità** anche per i rapporti di lavoro per cui l'attività si svolge secondo modalità organizzative in tutto o in gran parte imprevedibili per orario di lavoro, collocazione temporale e in cui il programma di lavoro è determinato principalmente dal datore di lavoro.
- **Diritto a forme contrattuali più sicure.** Il decreto riconosce al lavoratore il **diritto di richiedere un impiego più stabile** al proprio datore di lavoro dopo un periodo di 6 mesi dall'assunzione.
- Infine **vengono rafforzati** gli strumenti di tutela in caso di violazione dei diritti di informativa.