

## Maternità, dal 13 agosto crescono le tutele. Ecco cosa cambia

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

In Gazzetta Ufficiale i due decreti legislativi in materia di conciliazione vita-lavoro e sulla trasparenza delle condizioni di lavoro approvati dal Cdm a fine giugno. Il congedo parentale diventa indenizzabile sino ai 12 anni del bimbo e sale da sei a nove mesi.

Le nuove tutele per la maternità e per la conciliazione vita-lavoro saranno in vigore dal **13 agosto 2022**. Idem quelle sulla trasparenza delle condizioni di lavoro. Sono stati, infatti, pubblicati in Gazzetta Ufficiale (G.U. n. 176 del 29 luglio 2022) i due decreti legislativi, n. 104 del 27 giugno 2022 e n. 105 del 30 giugno 2022, approvati in via definitiva dal Cdm che dà attuazione alle direttive UE 2019/1158 e UE 2019/1152.

### Conciliazione tra lavoro e famiglia

Il D.lgs. n. 105/2022 intende promuovere un miglioramento della conciliazione tra i tempi di vita lavorativa e di vita familiare a tutti i lavoratori con compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza, nonché di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne, per un'effettiva parità di genere sia sul lavoro che in famiglia.

### Congedo di paternità

Tra le novità viene reso strutturale il **congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni**, fruibile dal padre lavoratore tra i due mesi precedenti e i cinque successivi al parto, in caso di nascita o di morte perinatale del bambino. Si tratta di un diritto autonomo e distinto che spetta al padre lavoratore, in aggiunta al congedo di paternità «alternativo», spettante solo nei gravi casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre. E spetterà anche ai lavoratori del **pubblico impiego** (che sino ad oggi erano stati esclusi).

### Congedo parentale

Attualmente, per il congedo parentale, alle lavoratrici e ai lavoratori spetta un'indennità fino al sesto anno di vita del bambino pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo di sei mesi tra i genitori (quindi, anche tutti e sei mesi a un solo genitore). Il dlgs estende il diritto all'indennità fino ai **12 anni di vita del bambino** e prevede una diversa ripartizione tra i genitori. In particolare, l'indennità rimane pari al 30% della retribuzione, ma spetta:

- in misura di tre mesi, intrasferibili, a ciascun genitore per un periodo totale di sei mesi;
- per un ulteriore periodo di tre mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro.

Pertanto, i mesi di congedo coperti dall'indennità salgono da **sei a nove**. Inoltre, è elevato da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo (sostegno ai nuclei familiari monoparentali).

### **Conciliazione vita lavoro**

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 e l'estensione del congedo biennale straordinario [anche alle coppie di fatto](#).

### **Maternità**

Novità anche per le professioniste con cassa e le lavoratrici autonome. Oggi le due categorie di lavoratrici hanno diritto all'indennità di maternità per il periodo che va da due mesi antecedenti la data del parto ai tre mesi successivi. La misura è dell'80% di cinque dodicesimi del reddito professionale denunciato al fisco alle professioniste e all'80% della retribuzione minima giornaliera degli operai agricoli alle lavoratrici autonome. Il dlgs n. 105/2022 estende, a entrambe le due categorie, il diritto all'indennità in «caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza» accertate dall'Asl.

### **Trasparenza sul lavoro**

Diverse, infine, le novità apportate dal dlgs n. 104/2022 in materia di **trasparenza sul lavoro**. Arrivano nuovi **obblighi informativi** da produrre al momento dell'assunzione (dal luogo di lavoro, alla programmazione degli orari, alla sede, fino ai congedi disponibili e all'inquadramento contrattuale) con tempi di informazione più ristretti e l'introduzione del principio di «minima prevedibilità dell'orario di lavoro»; limiti alla reiterazione del cd. «periodo di prova» ed il diritto a **forme contrattuali più sicure**. A tal riguardo 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.

### **Approfondimenti**

[Lavoro, il Congedo Parentale diventa indennizzabile per 9 mesi. Ecco cosa Cambia](#)

[Lavoro, più tutele contro il mancato assolvimento degli obblighi informativi](#)

[Trasparenza sul lavoro, in arrivo nuovi obblighi informativi per il datore di lavoro](#)