

Ufficio Studi CODAU

"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau"

TRASPARENZA E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO [Aggiornamento ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022]

Nella Gazzetta ufficiale del 29 luglio 2022 sono stati pubblicati due provvedimenti normativi attuativi di corrispondenti direttive europee in materia di diritto del lavoro, di interesse anche per le università:

- Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (d.lgs. n. 104/2022)
- Equilibrio tra attività professionale e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza (d.lgs. n. 105/2022)

Entrata in vigore

I due decreti legislativi sono in vigore dal **13 agosto 2022**, ove la norma non preveda espressamente una decorrenza diversa.

Strumenti di lettura

- [D.Lgs. n. 104/2022 - Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea](#)
 - Inserirei qui la circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro che fornito importanti chiarimenti applicativi **circolare n. 4 del 10 agosto 2022**
- [D.Lgs. n. 105/2022 - Equilibrio tra attività professionale e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza](#) [link permanente a Normattiva.it]
 - [Messaggio INPS n° 3066 del 04-08-2022](#)

Sommario

CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI [D.LGS. 104/2022]	2
1.Applicazione alle università	2
2.Informazioni sul rapporto di lavoro	3
2.1.Tempi e modalità di comunicazione	3
2.2.Contenuto delle informazioni da fornire al lavoratore	4
2.3.Sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati	5
3.Condizioni di lavoro	6
3.1.Periodo di prova	6
3.2.Cumulo di impieghi	6
3.3.Organizzazione e prevedibilità minima del lavoro	7
3.4.Formazione obbligatoria	7
4.Misure di tutela	8
4.1.Sanzioni per violazione degli obblighi informativi	8
4.2.Tutela del lavoratore contro provvedimenti ritorsivi	8
4.3.Tutela contro il licenziamento e trattamenti pregiudizievoli	8
EQUILIBRIO VITA-LAVORO GENITORI E PRESTATORI ASSISTENZA [D.LGS. 105/2022]	9
1.Applicazione anche alle PA	9
2.Congedo di paternità obbligatorio	9
3.Congedi parentali	10
4.Benefici per i prestatori di assistenza	11
5.Lavoro agile (priorità)	11
6.Trasformazione rapporto di lavoro per “caregiver”	12
7.Servizi per migliorare la conoscibilità della normativa	12

CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI [D.LGS. 104/2022]

1.Applicazione alle università

La nuova disciplina introdotta dal [d.lgs. n. 104/2022](#) ("Attuazione della direttiva UE 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea") si applica, con le dovute precisazioni, anche ai rapporti di lavoro dei **dipendenti delle pubbliche amministrazioni, tra cui le università** (art. 1, lett. e, d.lgs. 104/2022 in commento).

Ai **professori e ricercatori universitari** si applicano soltanto le disposizioni relative agli obblighi di fornire informazioni sul rapporto di lavoro *“compatibilmente con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore”* (art. 6, d.lgs. 104/2022 in commento). Non si applicano ai professori e ricercatori universitari, invece, le norme sulle *“Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro”* (artt. 7-11).

Le disposizioni del decreto in commento si applicano, inoltre, ai contratti di lavoro agricolo, di somministrazione, di lavoro intermittente e, nei limiti in cui sono consentiti nella PA, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa e ai contratti di prestazione occasionale.

2. Informazioni sul rapporto di lavoro

Il d.lgs. 104/2022 (detto anche “Decreto trasparenza”) ha come obiettivo principale quello di garantire a tutti i lavoratori la conoscenza delle condizioni di lavoro.

A tal fine, viene modificato e integrato il d.lgs. 152/1997, che disciplina “l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro” (modifiche introdotte dall'art. 4 del d.lgs. n. 104/2022 in commento).

2.1. Tempi e modalità di comunicazione

In linea generale, si prevede che tutte le informazioni sul rapporto di lavoro devono essere (art. 3, comma 1, d.lgs. 104/2022 in commento):

1. **comunicate** “a ciascun lavoratore” in modo chiaro e trasparente, in formato elettronico o cartaceo;
2. conservate e **rese accessibili** al lavoratore;
3. il datore di lavoro deve anche **conservare “la prova** della trasmissione o della ricezione” per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

L'adempimento informativo è assolto da parte del datore di lavoro, **prima dell'inizio dell'attività lavorativa**, tramite la consegna, alternativamente, del contratto di lavoro individuale redatto per iscritto, oppure della copia della comunicazione di assunzione (art. 1 del d.lgs. 152/1997, come modificato dal d.lgs. 104/2022 in commento).

Se le informazioni non sono contenute nel contratto individuale di lavoro, devono in ogni caso essere oggetto di comunicazione scritta da consegnare **entro i 7 giorni** successivi all'inizio della prestazione lavorativa (art. 1, comma 3, d.lgs. 152/1997).

Per le informazioni relative al diritto a ricevere la formazione, alla durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti, alla procedura, la forma e i termini del preavviso, al contratto collettivo applicato e agli enti previdenziali e assicurativi che ricevono i contributi dovuti dal datore di lavoro, è possibile adempiere agli obblighi informativi **entro un mese** dall'inizio della prestazione lavorativa (art. 4, comma 3, del decreto in commento).

Gli stessi termini si applicano alla comunicazione prevista dal nuovo art. 1-bis del d.lgs. 152/1997 a carico dei datori che utilizzano sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (vedi *infra*).

Disciplina transitoria

Le modifiche in tema di obbligo informativo, in capo ai datori di lavoro, si applicano a tutti i **lavoratori assunti dal 13 agosto 2022**.

Per i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, **su richiesta scritta del lavoratore**, il datore di lavoro è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni obbligatorie **entro 60 giorni**, pena una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Nulla è stato disposto per i lavoratori **assunti tra il 2 e il 12 agosto**, ma è ragionevole ritenere che anche in questi casi si applichi il regime transitorio (obbligo informativo a richiesta).

2.2. Contenuto delle informazioni da fornire al lavoratore

Rispetto all'attuale disciplina, viene ampliato o integrato il contenuto delle informazioni che devono essere fornite al lavoratore (articolo 4, comma 1, *lett. a* del decreto in commento).

Per quanto riguarda le università, si tratta di informazioni in parte già prescritte dal CCNL. Le università dovranno quindi verificare nel dettaglio quali informazioni dovranno essere aggiunte rispetto ai contratti individuali attualmente utilizzati.

“Nuove” informazioni obbligatorie:

- la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso (*lett. f*);
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista (*lett. i*);
- il contratto collettivo, *anche aziendale*, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto (*lett. q*);
- se il rapporto di lavoro è caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili e non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro deve informare dettagliatamente il lavoratore sulle modalità di esecuzione del contratto¹ (*lett. p*);
- 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 stesso (*lett. r*);
- gli elementi previsti dall'art. 1-bis, se le modalità di esecuzione della prestazione sono organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (*lett. s*).

Informazioni che vengono specificate:

- la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi (*lett. l*);
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore (*lett. m*);
- la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile (*lett. o*).

Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono rese disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica (art. 1, comma 6 del d.lgs. 152/1997, come modificato dal decreto legislativo in commento).

¹ Il datore di lavoro deve specificare: la variabilità della programmazione del lavoro; l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico.

Modifiche contrattuali

Qualsiasi modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione deve essere comunicata al lavoratore “**entro il primo giorno di decorrenza** degli effetti della modifica” (articolo 3 del d.lgs. 152/1997 come modificato dall'articolo 4 del decreto in commento).

2.3.Sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

Il decreto in commento ha introdotto **ulteriori obblighi informativi** nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, anche con riferimento ai sistemi di valutazione (art. 1-bis, d.lgs. 152/1997, introdotto dall'art. 4, comma 1, lett. b, del d.lgs. 104/2022 in commento).

Il datore di lavoro, fermo restando quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 sulle garanzie in tema videosorveglianza sul luogo di lavoro, è tenuto a **informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini:

- della assunzione o del conferimento dell'incarico
- della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro
- dell'assegnazione di compiti o mansioni
- indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

In particolare, **prima dell'inizio dell'attività lavorativa**, devono essere fornite le seguenti ulteriori informazioni:

- a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati;
- b) gli scopi e le finalità dei sistemi automatizzati;
- c) la logica ed il funzionamento dei sistemi automatizzati;
- d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi automatizzati, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha **diritto di accedere ai dati** e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro trenta giorni (art. 1-bis, comma 3, d.lgs. 152/1997).

Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla **sicurezza dei dati** e l'aggiornamento del **registro dei trattamenti** (ex art. 30 GDPR) riguardanti le attività svolte con i sistemi automatizzati, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio.

Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), il datore di lavoro o il committente effettuano un'**analisi dei rischi** e una

valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali se sussistono i presupposti di cui all'art. 36 del GDPR (art. 1-bis, comma 4, d.lgs. 152/1997).

I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni relative ai sistemi automatizzati che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.

Le informazioni e i dati in commento devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi (art. 1-bis, comma 6, d.lgs. 152/1997).

3. Condizioni di lavoro

Il Capo III del d.lgs. 104/2022 in commento prevede anche delle prescrizioni minime in relazione alle condizioni di lavoro, che devono essere garantite a tutti i lavoratori.

Queste disposizioni non si applicano ai professori e ricercatori universitari e hanno un'**applicazione limitata alle pubbliche amministrazioni** (vedi *infra*).

3.1. Periodo di prova

Viene espressamente previsto che resta ferma la disciplina già vigente dettata dal D.P.R. n. 487/1994, il quale rimanda la determinazione del periodo di prova alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, d.lgs. 104/2022 in commento).

Per le università, la contrattazione stabilisce già una **durata massima di 3 mesi** per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (art. 20 del CCNL 2008), che è comunque norma più favorevole, e quindi prevalente, rispetto al massimo di 6 mesi previsti dal decreto in commento (art. 7, d.lgs. 104/2022).

Anche per quanto riguarda i **rapporti di lavoro a tempo determinato**, la contrattazione prevede già una disciplina conforme al decreto in commento ("misura proporzionale alla durata del contratto": cfr. art. 54, comma 2, CCNL 2016-2018). Il decreto in commento precisa che "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" (art. 7, comma 2, secondo periodo, d.lgs. 104/2022).

3.2. Cumulo di impieghi

Ferma la disciplina dell'**art. 53 del d.lgs. 165/2001, che resta la disciplina speciale** in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi per i dipendenti pubblici, il decreto in commento introduce delle garanzie in tema di cumulo di impieghi che hanno una portata generale e potenzialmente integrativa della disciplina speciale.

In particolare, il datore di lavoro "non può vietare lo **svolgimento di altra attività lavorativa in orario** al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata" e non può nemmeno, per questo motivo, riservare al lavoratore un trattamento meno favorevole (art. 8, d.lgs. 104/2022).

È possibile limitare o negare altro impiego al lavoratore solo in presenza di una delle seguenti condizioni previste dalla norma:

- a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 del codice civile.

3.3. Organizzazione e prevedibilità minima del lavoro

Il decreto in commento fornisce anche alcune definizioni normative in tema di organizzazione dell'orario di lavoro (art. 2, d.lgs. 104/2022). In particolare si intende per:

- a) «**programmazione del lavoro**»: la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;
- b) «**ore e giorni di riferimento**»: le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto il lavoro su richiesta del datore di lavoro;
- c) «**organizzazione del lavoro**»: la forma di organizzazione dell'orario di lavoro e la sua ripartizione conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro.

La disciplina relativa alla **prevedibilità minima del lavoro** sembra destinata a trovare scarsa applicazione nelle università, che difficilmente instaurano rapporti di lavoro “con organizzazione del lavoro interamente o in parte imprevedibile” (art. 9, d.lgs 104/2022).

In questi casi, il datore di lavoro **non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività** lavorativa, almeno che il lavoro non si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati e il lavoratore sia stato informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con un ragionevole periodo di preavviso (art. 9, comma 1, d.lgs 104/2022).

Il lavoratore, in carenza di una o entrambe queste condizioni, ha il **diritto di rifiutare di assumere un incarico** di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare (art. 9, comma 2, d.lgs 104/2022).

Per converso, il datore di lavoro che revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore una somma a titolo di compensazione non inferiore al 50% della retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita (art. 9, comma 2, d.lgs 104/2022).

Non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni le disposizioni che garantiscono, a determinate condizioni, la “transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili” (art. 10, comma ??, d.lgs 104/2022).

3.4. Formazione obbligatoria

Quando il datore di lavoro è tenuto ad erogare ai lavoratori la formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, questa va garantita gratuitamente e deve

essere considerata **come orario di lavoro**, anche quando non può essere svolta al di fuori dell'orario di lavoro (art. 11, d.lgs 104/2022).

L'obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.

Restano ferme le disposizioni relative alla formazione sulla sicurezza (artt. 36 e 37, d.lgs. 81/2008).

4. Misure di tutela

4.1. Sanzioni per violazione degli obblighi informativi

Sono previste sanzioni per i datori di lavoro, pubblici o privati, che non si adeguano alla normativa in commento.

Il lavoratore può denunciare il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi informativi previsti dal d.lgs. 152/1997 all'**Ispettorato nazionale del lavoro** che, compiuti i necessari accertamenti, applica una sanzione amministrativa (prevista all'art. 19, comma 2, d.lgs. n. 276/2003). Non è più prevista, invece, la possibilità di rivolgersi alla direzione provinciale del lavoro al fine di intimare il datore ad adempiere.

Per le PA, le violazioni degli obblighi informativi cui sopra sono valutate ai fini della **responsabilità dirigenziale** e della **misurazione della performance** ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009 (art. 4, d.lgs. 152/1997, come modificato dall'art. 4 del decreto in commento).

4.2. Tutela del lavoratore contro provvedimenti ritorsivi

In chiusura, sono previste due disposizioni volte a proteggere il lavoratore che rivendichi il rispetto dei suoi diritti: da un lato, da trattamenti o conseguenze sfavorevoli, dall'altro, contro il licenziamento o il recesso del committente (articoli 13 e 14 del decreto in commento).

L'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti in commento, **comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa** (ammenda da 250 euro a 1500 euro, ex art. 41, comma 2, d.lgs. 198/2006). In queste ipotesi i lavoratori possono rivolgersi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro che applica la sanzione. La denuncia può essere presentata dall'interessato o dall'organizzazione sindacale delegata dall'interessato (art. 13 del decreto in commento).

4.3. Tutela contro il licenziamento e trattamenti pregiudizievoli

Sono previste anche tutele contro il **licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli** del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal d.lgs. 104/2022 in commento e dal modificato d.lgs. 152/1997. In particolare:

- a) entro 7 giorni dalla richiesta del lavoratore, il datore di lavoro deve **fornire per iscritto i motivi** dei provvedimenti assunti;
- b) in caso di ricorso all'autorità giudiziaria competente, incombe **sul datore di lavoro l'onere di provare** che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili a quelli di cui al comma 1.

EQUILIBRIO VITA-LAVORO GENITORI E PRESTATORI ASSISTENZA [D.LGS. 105/2022]

1. Applicazione anche alle PA

Il d.lgs. 105/2022 in commento², in vigore dal **13 agosto 2022**, intende “migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la *condivisione delle responsabilità* di cura tra uomini e donne e la *parità di genere* in ambito lavorativo e familiare”.

A tal fine, i congedi, i permessi e gli altri istituti oggetto del decreto in commento, salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai **dipendenti delle pubbliche amministrazioni** ([art. 1, comma 2, d.lgs. n. 105/2022](#)).

Sul piano della tecnica normativa, il decreto in commento dispone molteplici modifiche e integrazioni a diversi testi normativi già vigenti.

2. Congedo di paternità obbligatorio

Il decreto in commento introduce il “congedo di paternità obbligatorio”, che deve essere fruito dal padre (anche adottivo o affidatario) per un periodo di **10 giorni lavorativi**, nel periodo che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto sino ai 5 mesi successivi (nuovo art. 27-bis, d.lgs. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1, *lett. c*, del decreto in commento).

I 10 giorni lavorativi **non sono frazionabili ad ore**, ma possono essere da utilizzare **anche in via non continuativa**.

La durata del congedo è aumentata in 20 giorni lavorativi, in caso di **parto plurimo** (art. 2, comma 2, del nuovo articolo 27-bis, d.lgs. 151/2001).

Si può usufruire del congedo obbligatorio anche **in concomitanza con il congedo di maternità** della madre lavoratrice e anche se si sta già fruendo del congedo di paternità alternativo ai sensi dell'art. 28 (commi 3 e 5 del nuovo articolo 27-bis, d.lgs. 151/2001).

In caso di congedo obbligatorio è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al **100% della retribuzione** (art. 29, comma 1, d.lgs. 151/2001).

E' necessario **comunicare per iscritto** al datore di lavoro i giorni in cui si intende fruire del congedo, con un anticipo **non minore di 5 giorni** (articolo 27-bis, comma 6, del nuovo articolo 27-bis, d.lgs. 151/2001), fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, se presente, del **sistema informativo aziendale** per la richiesta e la gestione delle assenze (così il [Messaggio INPS n° 3066 del 04-08-2022](#)).

Congedo di paternità alternativo

Non viene modificata la disciplina, invece, del diritto al congedo spettante al padre in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

² D.lgs. 27 giugno 2022 n. 105 - "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, disciplina l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio".

L'istituto, già disciplinato dall'art. 28 del d.lgs. 151/2001, viene soltanto rinominato in "Congedo di paternità alternativo", istituto che adesso può cumularsi, se ne ricorrono le condizioni, con il nuovo congedo di paternità obbligatorio.

3. Congedi parentali

Il decreto in commento amplia l'arco temporale e la durata dei congedi parentali c.d. facoltativi, che possono essere concessi **fino al dodicesimo anno** (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento):

- **alla madre** spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi**, non trasferibili all'altro genitore;
- **al padre** spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi**, non trasferibili all'altro genitore;
- **entrambi i genitori** hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo complessivo indennizzabile tra i genitori di **massimo 9 mesi** (e non più 6 mesi);
- **al genitore solo** (compreso affidamento esclusivo del figlio) sono riconosciuti **11 mesi** (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30% della retribuzione.

Restano, invece, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'art. 32 del d.lgs. 151/2001.

Per i periodi di congedo parentale **ulteriori ai 9 mesi** indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, **fino al dodicesimo anno** (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Trattamento economico

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e *non* comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia (art. 34, comma 5 del d.lgs. 151/2001, come modificato dall'art. 2, comma 1, *lett. i*, del decreto in commento).

Sanzioni

Nei confronti dei datori di lavoro che impediscono ai lavoratori di fruire del congedo parentale potrà essere applicata una sanzione amministrativa compresa tra i 516 e 2.582 euro.

Inoltre, se la condotta dovesse essere posta in essere nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, ciò comporterà il mancato rilascio della certificazione stessa (articolo 31-bis del d.lgs. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1, *lett. g*, del decreto in commento).

4. Benefici per i prestatori di assistenza

Con riferimento ai soggetti prestatori di assistenza vengono modificate le disposizioni di cui alla legge n. 104/1992.

Il decreto legislativo in commento inserisce un'apposita previsione che **vieta atti discriminatori** nei confronti di lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui alla legge n. 104/1992 e al d.lgs. 151/2001 (art. 3 del d.lgs. 105/2022 in commento).

Viene introdotta la possibilità per la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità (in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge 104/1992) di chiedere ai datori di lavoro, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale (di cui all'art. 33 del d.lgs. 151/2001), di usufruire di **due ore di permesso giornaliero retribuito** fino al compimento del **terzo anno** di vita del bambino (art. 33 della legge n. 104/1992, come modificato dall'art. 5 del decreto in commento).

Il dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di **3 giorni di permesso mensile retribuito** coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, *parte di un'unione civile, convivente di fatto*, parente o affine entro il secondo grado (art. 33 della legge n. 104/1992, comma 3, come modificato dall'art. 5 del decreto in commento).

Le due tipologie di permessi appena descritti sono **cumulabili** con quelli previsti in materia di congedo parentale e per malattia del figlio (disciplinati rispettivamente dagli art. 32 e 47 del d.lgs. 151/2001).

Anche in questo caso il legislatore prevede che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti sopra elencati, se rilevato nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, comporti il mancato conseguimento della certificazione stessa.

5. Lavoro agile (priorità)

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 (art. 18, comma 3-bis della legge n. 81/2017, come modificato dall'art. 4 del decreto in commento):

- a) con **figli fino a 12 anni** di età;
- b) con **figli in condizioni di disabilità in situazione di gravità** ([art. 3, comma 3, legge 104/1992](#)), senza alcun limite di età;
- c) **con disabilità in situazione di gravità** accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge 104/1992 o di quei lavoratori che siano "caregiver" ai sensi dell'[art. 1, comma 255, legge 205/2017](#).

Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

Nullità delle misure discriminatorie

La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

Inoltre, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo i criteri di priorità indicati, se rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni (comma 3-ter dell'art. 18, legge 81/2017).

6. Trasformazione rapporto di lavoro per “caregiver”

Viene introdotta una forma di tutela per i lavoratori che richiedono, in base alla priorità già riconosciuta dall'art. 8 del d.lgs. 81/2015, la **trasformazione a tempo parziale del contratto di lavoro** in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa.

Innanzitutto, la tutela viene estesa anche al “convivente di fatto” e alla “parte dell'unione civile”.

In secondo luogo, viene introdotto un espresso divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura di questa natura è da considerarsi **ritorsiva o discriminatoria** e, pertanto, **nulla** (art. 8, comma 5-bis, d.lgs. 81/2015, introdotto dall'art. 5 del decreto in commento).

Oltre alla nullità dei provvedimenti ritorsivi, la violazione delle disposizioni a tutela dei soggetti vulnerabili disciplinati dall'art. 8, d.lgs. 81/2015, se rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, impedisce al datore di lavoro il conseguimento della stessa certificazione.

7. Servizi per migliorare la conoscibilità della normativa

Il decreto conclude con norme programmatiche dirette a migliorare la conoscibilità della normativa, prevedendo, entro 18 mesi dall'entrata in vigore, che l'INPS attivi “specifici servizi digitali per l'informazione e l'accesso ai congedi e ai permessi disponibili per i lavoratori con responsabilità di cura”.

Parimenti, la Presidenza del Consiglio dei ministri (d'intesa con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali, dell'interno, della salute e con i Ministri delegati per gli affari regionali, per le pari opportunità e la famiglia e per le disabilità) “adotta iniziative di carattere informativo per accrescere la conoscenza e promuovere l'utilizzo dei congedi e permessi disciplinati dal presente decreto legislativo, provvedendo altresì ad assicurare che le Aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, i servizi socio-sanitari ed anagrafici forniscono informazioni complete, accessibili e tempestive in merito all'esistenza e alle modalità di fruizione degli stessi” (art. 7 del decreto in commento).