

MILANO, 5 SETTEMBRE 2022

**SPETTABILE
CLIENTELA**

OGGETTO: A) Nel 2022 il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile deve infatti essere redatto dalle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti (non più 100) e diviene requisito indispensabile per la partecipazione alle gare pubbliche (l'invio telematico scade il 30 settembre 2022). B) Il 13 agosto 2022 è entrato in vigore il Decreto Conciliazione Vita Lavoro: che cosa prevede in 5 punti.

A) RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE PER LE AZIENDE PRIVATE E PUBBLICHE CON PIU' DI 50 DIPENDENTI

Spettabile Clientela,

ritorniamo sull'argomento, ricordando l'imminente scadenza per l'invio delle denunce Legge parità, che è il 30 settembre 2022.

Per rendere effettivo il principio di parità nei luoghi di lavoro è stato previsto che il rapporto biennale sia **obbligatorio per tutte le aziende sopra i 50 dipendenti**.

Per le aziende di dimensioni inferiori il rapporto è facoltativo.

Le aziende devono redigere il rapporto esclusivamente in modalità telematica, attraverso l'utilizzo dell'apposito portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, <https://servizi.lavoro.gov.it>,

I dati che devono essere inseriti comprendono:

- **numero dei lavoratori occupati distinti per sesso con indicazione delle retribuzioni iniziali l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun occupato.**
- **l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, dei bonus**
- **le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

- informazioni sui processi di selezione
- le misure previste per la conciliazione vita lavoro

Come previsto dal decreto legge i consiglieri regionali di parità riceveranno un codice identificativo per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli :

- alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro,
- alla consigliera o al consigliere nazionale di parità,
- al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a
- al Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri,
- all'ISTAT e al CNEL.

B) IN DATA 13 AGOSTO 2022 E' ENTRATO IN VIGORE IL NUOVO DECRETO CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Cogliamo l'occasione per sottolineare l'importanza delle misure previste per la conciliazione vita lavoro; da sempre, la ns. organizzazione promuove la firma degli accordi di conciliazione vita lavoro, per diverse motivazioni. Dal momento in cui è entrata in vigore la normativa sugli accordi per la conciliazione vita lavoro (Art. 25 del Job Act D. Lgs. 80/2015, che riconosce sgravi contributivi ai datori di lavoro privati, i cui C.C.N.L. di riferimento, abbiano previsto Istituti di conciliazione tra vita professionale ed attività lavorativa), infatti, le aziende, negli anni passati, hanno potuto usufruire anche di sgravi contributivi (Decreto Interministeriale del 12 settembre 2017).

Lo scorso 13 agosto 2022, è entrato in vigore il **Decreto conciliazione vita – lavoro** in materia di tutela dei lavoratori, il provvedimento che dà esecuzione ai dettami della Direttiva europea sugli standard di **qualità della vita lavorativa** dei lavoratori genitori.

Tra le varie novità, il Decreto legislativo rende strutturale il **congedo di paternità** ed estende il **diritto all'indennità di maternità** per lavoratrici autonome in caso di gravidanza a rischio, ma non solo.

È terminato l'iter di approvazione del Decreto conciliazione vita – lavoro, il **Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105** pubblicato nella **GU Serie Generale n.176 del 29-07-2022**. Il

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

2

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016

provvedimento attua la linea guida previste dall'Unione Europea, e più precisamente **la direttiva (UE) 2019/1158**, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (che abroga la precedente direttiva 2010/18/UE del Consiglio).

La finalità della normativa europea, ripresa dall'ordinamento nazionale, è quella di promuovere tra gli Stati membri un miglior **bilanciamento tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare**. Una conciliazione che deve riguardare **tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura, uomini e donne, in un'ottica di equa condivisione delle responsabilità**.

Il Decreto entra in vigore a tutti gli effetti dal **13 agosto 2022**, 15 giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Vediamo insieme, per punti, tutte le tutele per i lavoratori, nonché i diritti e i doveri previsti dal Decreto conciliazione vita lavoro.

Tra le misure volte a facilitare la **conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro**, hanno sempre avuto un particolare rilievo quelle poste a tutela della **maternità** e della **paternità** – di cui al D.Lgs. 151/2001, come modificato in più parti dal D.Lgs. 80/2015 – e quelle dirette a favorire l'occupazione femminile.

E poi, ancora, lo smart working, il telelavoro, il part time, e quant'altro può essere studiato dalle aziende per favorire i lavoratori che sono genitori.

Il nuovo decreto conciliazione vita-lavoro, entrato in vigore il 13 agosto 2022, aggiunge quanto segue:

1) CONGEDO DI PATERNITÀ STRUTTURALE

Con il Decreto legislativo in parola entra nell'ordinamento italiano, a pieno regime, la **nuova tipologia di congedo di paternità** già previsto, in via sperimentale, dalla **Legge di Bilancio 2022**. Un congedo obbligatorio, della durata di 10 giorni lavorativi dal parto e autonomo rispetto al

congedo della madre. È fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 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 che si affianca al congedo di paternità cosiddetto "alternativo", disciplinato dall'articolo 28 del **Decreto Legislativo n. 151 del 2001** (*Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*). Tale congedo infatti, spetta soltanto nei gravi casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre. 2) **CONGEDO PER FIGLI UNDER 12** Aumenta **da 6 a 12 anni l'età del bambino** entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale. Sarà poi indennizzato nei nuovi termini stabiliti dal Decreto che vi illustriamo nel punto successivo. 3) **UN MESE IN PIÙ DI CONGEDO PARENTALE** Un'altra importante novità riguarda la durata del congedo parentale per i singoli genitori che passa **da 10 a 11 mesi**. Un ampliamento che va incontro ai nuclei familiari monoparentali che si adegua alla volontà europea di adattare le condizioni di accesso e le modalità di esercizio dei congedi ad esigenze particolari. Ecco, quindi, che l'indennità a fronte del congedo:

- **sarà di valore uguale al 30% della retribuzione;**

- vale per **3 mesi** intrasferibili per ciascun genitore;

- viene riconosciuta per un periodo totale complessivo pari a **6 mesi**. Ad esso si aggiunge un ulteriore periodo di 3 mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro.

L'indennità spettante ai genitori, in alternativa tra loro, per il periodo di prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale usufruito per il **figlio in condizioni di disabilità grave**, è del 30%.

Quindi, fermo restando i limiti massimi di congedo parentale fruibili dai genitori (11 mesi), **i mesi di congedo parentale coperto da indennità sono aumentati da 6 a 9 in totale.**

4) NUOVA INDENNITÀ PER LE MAMME LAVORATRICI AUTONOME

Nel testo voluto dal Ministero del Lavoro in attuazione delle direttive UE 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.**

5) PRIORITÀ SMART WORKING

Novità anche per il lavoro agile: i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in smart working sono tenuti, in ogni caso, a riconoscere delle priorità. Le prime richieste di lavoro da casa a dover essere accolte dovranno quindi essere:

- per chi ha figli fino a **12 anni di età** e, senza alcun limite di età, nel caso di figli in condizioni di disabilità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della **Legge 5 febbraio 1992, n. 104**;

- **per i caregivers**, ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della **Legge 27 dicembre 2017, n. 205**.

La lavoratrice o il lavoratore che richiede di **fruire del lavoro agile**, poi, 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 a tale norma è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e pertanto nulla.**

Tra le misure volte a facilitare la **conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro**, già previste dal ns. ordinamento prima dell'entrata in vigore del Decreto del 13 agosto 2022, ci sono sempre state:

oltre allo smart working, il telelavoro, il part time, e quant'altro può essere studiato dalle aziende per favorire i lavoratori che sono genitori.

Trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Nelle misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro rientra anche il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Tale diritto, come disposto dall'[art. 8 del D.Lgs. 81/2015](#) (come modificato dal [D.Lgs. n. 105/2022](#) di recepimento della direttiva 2019/1158), è riconosciuto prioritariamente:

- ai lavoratori pubblici e privati affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti. Se tali patologie riguardano il coniuge, la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità (ai sensi della [L. 104/1992](#)) è riconosciuta la priorità nella trasformazione;
- al lavoratore o alla lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap;
- al lavoratore che chiede, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la suddetta trasformazione con una riduzione

d'orario non superiore al 50 per cento. In tali casi, il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Si ricorda che anche la lavoratrice che usufruisce del congedo per violenza di genere ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Per quanto riguarda i permessi conseguenti ad una disabilità:

- l'equiparazione del convivente di fatto e della parte di un'unione civile al coniuge ai fini della possibilità di fruire del congedo fino a due anni riconosciuto dalla normativa in favore del convivente di soggetto disabile ([art. 42 D.Lgs. 151/2001](#), come modificato dal [D.Lgs. 105/2022](#));
- l'introduzione di una specifica disciplina di tutela contro le discriminazioni a danno dei lavoratori che usufruiscano o facciano domanda di fruizione dei benefici previsti in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza ([art. 2-bis L. 104/1992](#), introdotto dal [D.Lgs. 105/2022](#));
- la possibilità che i permessi giornalieri retribuiti previsti dalla normativa vigente per assistere persone disabili siano fruiti, con riferimento alla stessa persona assistita, non solo dai genitori, come previsto in precedenza, ma in generale da più soggetti aventi diritto, fermo restando il limite complessivo di tre giorni al mese (computato con

riferimento a tutti coloro che assistono tale persona) ([art. 33 L. 104/1992](#), come modificato dal [D.Lgs. 105/2022](#));

- la revisione dei criteri di priorità nelle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile, che attualmente concerne anche (artt. 33 [L. 104/1992](#) e 18 [L. 81/2017](#), come modificati dal [D.Lgs. 105/2022](#)):
 - i dipendenti che fruiscono delle due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita del figlio disabile o dei permessi previsti dalla normativa vigente per l'assistenza ad una persona con disabilità;
 - i dipendenti aventi almeno un figlio di qualsiasi età in condizione di disabilità grave;
 - i dipendenti che rientrano nella nozione di caregiver familiare.

Gli accordi per la conciliazione vita-lavoro che noi favoriamo ed auspichiamo, possono prevedere sia le misure che abbiamo indicato sia, altre misure che le aziende possono decidere ed implementare al loro interno. Siamo a disposizione per chiarimenti, e per la predisposizione dei medesimi. Porgiamo cordiali saluti.

CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP