

大成 DENTONS

Pro Bono Day 2022

Conciliazione vita - lavoro *post* pandemia

Lavoro agile, congedi e Decreto Trasparenza

Avv. Marco Prandelli

23 Novembre 2022

Lavoro Agile

Fino al
31 Dicembre 2022

Regime emergenziale (Decreto Aiuti bis - D.L. n. 115/2022, convertito in L. n. 142/2022)

Forma

Modalità semplificata

- ✓ **non** è necessario l'accordo con il dipendente
- ✓ attivazione con semplice **comunicazione scritta**

Obbligo di comunicazione

Comunicazione massiva

- ✓ procedura semplificata per l'invio massivo delle comunicazioni

Obbligo di informativa

Comunicazione telematica

- ✓ informativa sulla salute e sicurezza può essere inviata in via telematica

Lavoro Agile

Fino al
31 Dicembre 2022

Soggetti fragili e *caregivers*

- a) **lavoratori fragili** (definiti come i dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento delle relative terapie salvavita, *ivi* inclusi i disabili gravi ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992) → diritto incondizionato del lavoro in *smart working*
- b) **genitori di figli minori di 14 anni** → diritto a lavorare in *smart working* a condizione che:
 - (i) nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore e che
 - (ii) tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione
- c) **lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid-19** sulla base delle valutazioni dei medici competenti, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente → diritto a lavorare in *smart working* a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa

Novità del D. Lgs. n. 105/2022 con riferimento all'art. 18 della L. n. 81/2017

Priorità di accesso al lavoro in *smart working*:

- ✓ per le lavoratrici e i lavoratori con **figli fino a 12 anni di età** o senza alcun limite di età nel caso di **figli in condizioni di disabilità** ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. n. 104/1992
- ✓ per i lavoratori con **disabilità in situazione di gravità accertata** ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. n. 104/1992 o che siano ***caregivers*** ex art. 1, comma 255, L. n. 205/2017

Congedo di paternità e parentale

Le novità del D. Lgs. n. 105/2022

Il Decreto Legislativo 30 Giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 Agosto 2022, nel dare attuazione alla Direttiva UE 2019/1158, al fine di armonizzare l'attività lavorativa e la vita privata dei genitori e delle prestatrici e dei prestatori di assistenza, in un'ottica di parità di genere e di equa ripartizione dei carichi familiari, ha introdotto importanti novità normative nelle seguenti materie:

Le novità del D. Lgs. n. 105/2022

Congedo di paternità
obbligatorio

Congedo parentale

Permessi concessi
per l'assistenza ai
disabili

Congedo straordinario
per l'assistenza ai
disabili

Priorità di accesso al
part-time

Priorità di accesso al
lavoro agile

Novità dal
13 Agosto 2022

Congedo obbligatorio di paternità

- ✓ **diritto del padre di astenersi dalla attività lavorativa per 10 giorni lavorativi** (20 giorni in caso di parto plurimo) fruibili **dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi** (non più solo entro i 5 mesi successivi al parto come previsto dalla normativa previgente), anche in via non continuativa ma non frazionabili in ore → la nuova normativa ha confermato e reso strutturale il congedo di paternità obbligatorio introdotto in via sperimentale dalla Legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero)
- ✓ per i giorni di congedo obbligatorio è riconosciuta una **indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione**
- ✓ è un diritto autonomo del padre e spetta **anche durante il congedo di maternità** della madre lavoratrice
- ✓ per l'esercizio del diritto, il padre deve comunicare **in forma scritta** al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un **preavviso non minore di 5 giorni**, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze
- ✓ il lavoratore padre che fruisca del congedo obbligatorio (o alternativo) **non può essere licenziato per la durata del congedo e fino al compimento del primo anno di vita** del bambino salvo in caso di colpa grave costituente giusta causa, cessazione della attività aziendale, scadenza del contratto a termine o mancato superamento del periodo di prova

Congedo parentale

Il D. Lgs. n. 105/2022 ha **esteso**:

- **da 10 a 11** → i mesi di **durata complessiva** del congedo spettante al **genitore solo**
- **da 6 a 9** → i mesi di **congedo coperti dall'indennità pari al 30%** della retribuzione
- **da 6 a 12 anni** → **l'età del bambino** entro la quale i genitori hanno diritto all'indennizzo durante l'astensione

Sono pertanto **indennizzati al 30%** i seguenti periodi:

- **3 mesi** per uno dei genitori (non trasferibili all'altro) fino al dodicesimo anno di vita del bambino (non più fino al sesto anno) o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento
- **3 mesi** per l'altro genitore (sempre non trasferibili) fino al dodicesimo anno di vita della del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento
- **ulteriori 3 mesi** in favore di entrambi i genitori, in alternativa tra loro, nel rispetto di un periodo massimo complessivo di **9 mesi** (rispetto ai precedenti 6 mesi)

Restano invece invariati i **limiti massimi individuali e cumulativi** di congedo parentale:

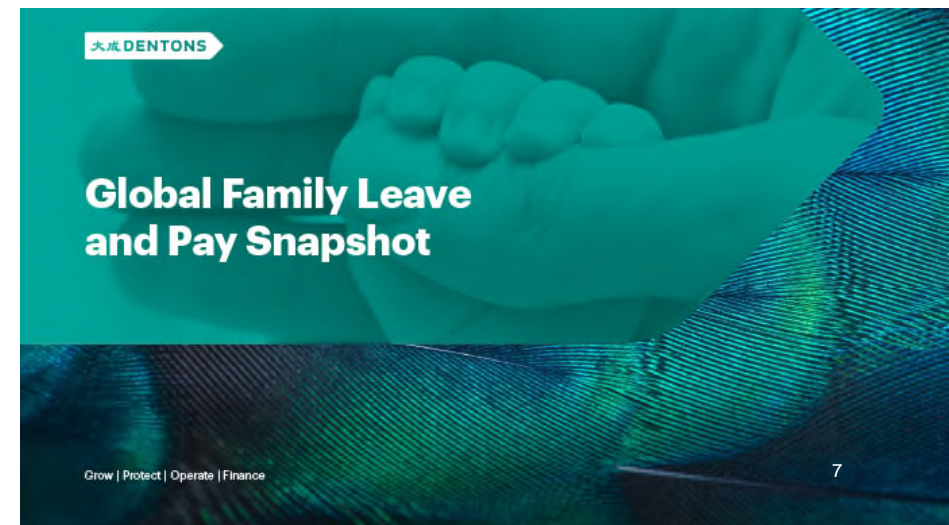
- la **madre** → massimo **6 mesi** per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento
- il **padre** → massimo **6 mesi** (elevabili a **7 mesi** nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento
- **entrambi i genitori** → massimo complessivo di **10 mesi** (elevabili a **11 mesi** nel caso in cui il padre si astenga per un periodo non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento

Congedo a livello globale

Secondo il *report* “**Global Family Leave and Pay**”, l'Italia è, in tema di **congedi di maternità**, in linea con la maggior parte degli altri Stati membri UE e degli Stati del Nord America e Canada: quasi la totalità dei questi, infatti, prevede un periodo obbligatorio di astensione dal lavoro prima e dopo il parto più o meno simile al nostro. Tra i paesi più virtuosi abbiamo Polonia (con 26 settimane di congedo di maternità pagato al 100% e altre 26 pagate tra il 50 e il 100%), Slovacchia (34 settimane pagate al 100%) e Cile (30 settimane al 100%).

Diverso invece il discorso relativo al **congedo di paternità**: l'Italia rimane indietro rispetto a Slovacchia, Finlandia, Spagna, Norvegia e Olanda, dove ai neo-padri vengono concesse fino a 28 settimane retribuite tra il 50% e il 100%.

La Guida “***Global Family Leave and Pay Snapshot***” realizzata da Dentons mette a confronto la durata dei congedi di maternità, paternità, congedo parentale e le relative indennità in 85 Paesi a livello globale



Decreto Trasparenza

Il Decreto Legislativo 27 Giugno 2022, n. 104 (c.d. Decreto Trasparenza), in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 relativa a **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili** nell'Unione Europea, ha introdotto (1) nuovi obblighi informativi rispetto alle condizioni del rapporto di lavoro e (2) prescrizioni minime di tutela relative ai rapporti di lavoro.

Campo di applicazione

- ✓ **contratti di lavoro subordinato** (a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale)
- ✓ **contratti di lavoro somministrato** (ossia il contratto di lavoro tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore)
- ✓ **contratti di lavoro intermittente** (“*contratti a chiamata*”)
- ✓ rapporti di **collaborazione** con prestazione prevalentemente personale e continuativa **organizzata dal committente** di cui all'art. 2, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015
- ✓ **contratti di collaborazione coordinata e continuativa** (c.d. co.co.co.) di cui all'art. 409 cod. proc. civ.
- ✓ **contratti di prestazione occasionale** di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017
- ✓ contratti di lavoro alle dipendenze della **Pubblica Amministrazione** e degli enti pubblici economici
- ✓ **lavoratori marittimi e della pesca**
- ✓ **lavoratori domestici**

Esclusioni: sono esclusi dal campo di applicazione del Decreto Trasparenza, tra gli altri, i rapporti di lavoro autonomo (ad eccezione delle collaborazioni coordinate e continuative), i rapporti di agenzia e i rapporti di lavoro che prevedono un tempo di lavoro di durata pari o inferiore ad una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive.

Novità dal
13 Agosto 2022



Decreto Trasparenza

Nuovi obblighi informativi: il Decreto Trasparenza modifica il D.Lgs. n. 152/1997 (che già imponeva al datore di lavoro di comunicare al lavoratore le informazioni essenziali relative al rapporto di lavoro) e introduce obblighi ulteriori e più specifici. In particolare, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Trasparenza, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

- a. **l'identità delle parti**
- b. il **luogo di lavoro** (ovvero, laddove non vi sia un luogo fisso o predominante, che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro)
- c. la **sede o il domicilio** del datore di lavoro
- d. **l'inquadramento, il livello e la qualifica** del lavoratore (o in alternativa la descrizione sommaria del lavoro)
- e. la **data di inizio** del rapporto di lavoro
- f. la **tipologia del rapporto di lavoro** (precisando la durata in caso di rapporti a termine)
- g. nel caso di lavoratori somministrati, **l'identità dell'utilizzatore, non appena nota**
- h. la durata del **periodo di prova**, se previsto
- i. il diritto a ricevere la **formazione** erogata dal datore di lavoro, se prevista
- l. la durata del **congedo per ferie** nonché degli **altri congedi retribuiti** cui ha diritto il lavoratore
- m. la procedura, la forma e i termini del **preavviso** in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore
- n. l'importo iniziale della **retribuzione** o del compenso ed i relativi elementi costitutivi nonché il periodo e le modalità di pagamento

Novità dal
13 Agosto 2022

Decreto Trasparenza

Novità dal
13 Agosto 2022

Segue...

- o. la **programmazione dell'orario normale di lavoro**, le eventuali condizioni relative al **lavoro straordinario** ed alla sua retribuzione e le eventuali condizioni per i **cambiamenti di turno**, se prevedibili
- p. se il rapporto di lavoro non prevede un orario normale di lavoro programmato: (i) la variabilità della programmazione dell'orario di lavoro; (ii) le ore ed i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavoro e (iii) 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
- q. il **CCNL** e i **contratti collettivi aziendali applicabili** e le parti che lo hanno sottoscritto
- r. gli **enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi** dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione fornita dal datore di lavoro in materia di sicurezza sociale
- s. nel caso in cui le modalità di lavoro siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o di monitoraggio autorizzati, ulteriori specifiche informazioni (ad esempio, gli aspetti del rapporto su quali incide l'utilizzo dei sistemi, gli scopi e le finalità dei sistemi)

Decreto Trasparenza

Modalità di comunicazione delle informazioni: le informazioni devono essere fornite al lavoratore **in formato cartaceo o elettronico** (ad esempio, via *e-mail* prevedendo uno strumento di attestazione della avvenuta trasmissione e ricezione o tramite la *intranet* aziendale con la assegnazione di *password* personali al lavoratore) con la consegna del **contratto di lavoro o di copia della comunicazione di assunzione**



In termini pratici, ai fini dell'adeguamento alla nuova normativa il datore di lavoro può:

- 1) modificare i propri modelli contrattuali includendo anche le nuove informazioni richieste → **soluzione meno pratica e più complessa**
- 2) allegare al contratto di lavoro una apposita informativa contenente le informazioni previste dal Decreto Trasparenza → **soluzione più agevole e sicura**

Tempi di comunicazione delle informazioni: le informazioni devono essere fornite **all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio della attività lavorativa** (se contenute nel contratto di lavoro). Se non sono inserite nel contratto di lavoro o nei suoi allegati, le informazioni devono essere comunicate al lavoratore:

- entro 7 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa
- entro 1 mese dall'inizio dell'attività lavorativa con riferimento alle informazioni di cui alle lettere g) (identità dell'utilizzatore), i) (diritto alla formazione), l (ferie e congedi retribuiti), m (preavviso e recesso), q (contratti collettivi), r (enti previdenziali)
- entro 60 giorni ai lavoratori già in forza al 1° Agosto 2022 che ne facciano richiesta scritta al datore di lavoro

Novità dal
13 Agosto 2022

Decreto Trasparenza

Prime indicazioni interpretative ai fini del corretto assolvimento degli obblighi informativi

Novità dal
13 Agosto 2022

Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 4 del 10 Agosto 2022

- l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha ricordato che il D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal Decreto Trasparenza, non fa più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato. Tuttavia, l'INL ha precisato che «fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui **principali contenuti degli istituti** di cui all'art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), **la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali** qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale»

Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 19 del 20 Settembre 2022

- **effettività e concretezza dell'obbligo informativo:** il Ministero ha ribadito che la *ratio* del Decreto Trasparenza è quella di «*ampliare e rafforzare gli obblighi informativi, ma tale operazione di ampliamento e di rafforzamento deve essere calata nella concretezza del rapporto di lavoro. Con ciò si vuole segnalare che l'obbligo informativo non è assolto con l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa, bensì attraverso la comunicazione di come tali istituti, nel concreto, si atteggiano, nei limiti consentiti dalla legge, nel rapporto tra le parti, anche attraverso il richiamo della contrattazione collettiva applicabile al contratto di lavoro*»
- **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati:** la Circolare definisce i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati come quegli strumenti che «*attraverso l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo, intelligenza artificiale, etc., siano in grado di generare decisioni automatizzate*». Il Ministero fornisce poi alcuni esempi di ipotesi in cui sussiste l'obbligo di informativa (e.g. assunzione o conferimento dell'incarico tramite l'utilizzo di *chatbots* durante il colloquio, la profilazione automatizzata dei candidati, lo *screening* dei *curricula*, l'utilizzo di *software* per il riconoscimento emotivo e *test* psicoattitudinali, etc.; gestione o cessazione del rapporto di lavoro con assegnazione o revoca automatizzata di compiti, mansioni o turni, definizione dell'orario di lavoro, analisi di produttività, determinazione della retribuzione, promozioni, etc., attraverso analisi statistiche, strumenti di *data analytics* o *machine learning*, rete neurali, *deep-learning*, etc.)

Il team



Davide Boffi

Partner
Head of Employment and Labor Group, Europe and Italy
T +39 02 726 268 00
E davide.boffi@dentons.com



Luca De Menech

Partner
Employment & Labor, Italy
T +39 02 726 268 00
E luca.demenech@dentons.com



Marco Prandelli

Counsel
T +39 02 726 268 00
E marco.prandelli@dentons.com



Francesca Servadei

Associate
T +39 02 726 268 00
E francesca.servadei@dentons.com



Marco Viola

Associate
M +39 345 97 51 246
E marco.viola@dentons.com



Eugenia Fornaciari

Associate
T +39 02 726 268 00
E eugenia.fornaciari@dentons.com



Mattia Maestrini

Associate
T +39 02 726 268 00
E mattia.maestrini@dentons.com



Celeste Campisi

Trainee
D +39 02 726 268 00
E celeste.campisi@dentons.com



Martino Ruggiero

Trainee
T +39 02 726 268 00
E martino.ruggiero@dentons.com

Grazie

Ufficio di Milano
Piazza degli Affari 1
20123 Milano
Italia

Ufficio di Roma
Via XX Settembre 5
00187 Roma
Italia

Tel: +39 02 726 268 00
Fax: +39 02 726 268 08

Tel: +39 06 809 120 00
Fax: +39 06 806 904 09

Dentons is the world's largest law firm, connecting talent to the world's challenges and opportunities in more than 75 countries. Dentons' legal and business solutions benefit from deep roots in our communities and award-winning advancements in client service, including Nextlaw, Dentons' innovation and strategic advisory services. Dentons' polycentric and purpose-driven approach, commitment to inclusion and diversity, and world-class talent challenge the status quo to advance client and community interests in the New Dynamic.

dentons.com

This document is strictly confidential and the contents, including clients' names and track records, are not intended for public disclosure.

© 2022 Dentons. Dentons is a global legal practice providing client services worldwide through its member firms and affiliates. This publication is not designed to provide legal advice and you should not take, or refrain from taking, action based on its content. Please see [dentons.com](https://www.dentons.com) for Legal Notices.