



CDM 22 GIUGNO 2022



EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE PER I CAREGIVERS

Le finalità della direttiva sono quelle di promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza, i cosiddetti caregivers

CONGEDO PATERNITÀ

Entra pienamente a regime la nuova tipologia di congedo di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino.

CONGEDO GENITORE SOLO

La durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali è di 11 mesi.

CONGEDO PARENTALE

I mesi di congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori, diventano 9 in totale.

ETÀ DEL BAMBINO

L'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato nei termini appena descritti, è di 12 anni.

DATORI DI LAVORO

- 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 con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregivers;
- Sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria;
- Impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa.

CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI NELL'UNIONE EUROPEA

Modifiche e integrazioni sulla direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Lo schema di decreto interviene sia sul testo del D.Lgs., sia su altre disposizioni di legge, in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo.

- Nuove tutele minime per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti non standard (e, cioè, rapporti di collaborazioni continuative organizzate dal committente anche tramite piattaforme, contratto di prestazione occasionale, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, etc.), beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro;
- ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro che viene esteso anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard.

In attesa del testo ufficiale in Gazzetta

