

Congedo parentale. Novità in arrivo.



NOVITÀ NORMATIVE

INDICE

- 1) Novità sul congedo parentale e congedo obbligatorio padre
- 2) Proroga smart working semplificato fino al 31.12.2022
- 3) Stop alle causali per i contratti a tempo determinato previste dalla contrattazione collettiva
- 4) Il periodo di prova. Novità contenute nel dl trasparenza
- 5) Sgravio contributivo per lavoratrici al rientro del congedo di maternità obbligatorio o facoltativo
- 6) Bonus una tantum 150 euro – decreto aiuti ter
- 7) Novità sui contratti di lavoro a seguito della circolare del Ministero del lavoro attuativa del decreto trasparenza

NOVITÀ NORMATIVE

CONGEDO PARENTALE

Novità sul congedo parentale e congedo obbligatorio padre.

Il Decreto Conciliazione Vita Lavoro ha apportato una serie di novità al congedo parentale e al congedo obbligatorio padre a decorrere dal 13 agosto 2022.

Si riporta di seguito uno schema riepilogativo, evidenziando le differenze tra la gestione pregressa e le novità attualmente in essere:

	CONGEDO PARENTALE FINO AL 12 AGOSTO	CONGEDO PARENTALE DAL 13 AGOSTO
DURATA MASSIMA INDIVIDUALE	6 MESI PER LA LAVORATRICE MADRE	6 MESI PER LA LAVORATRICE MADRE
	6 MESI PER IL LAVORATORE PADRE ELEVABILE A 7 SE USUFRUISCE UN PERIODO NON INFERIORE A 3 MESI	6 MESI PER IL LAVORATORE PADRE ELEVABILE A 7 SE USUFRUISCE UN PERIODO NON INFERIORE A 3 MESI
DURATA MASSIMA COMPLESSIVA NEL NUCLEO	10 MESI COMPLESSIVI ELEVABILI A 11 SE IL PADRE USUFRUISCE DEL CONGEDO PER UN PERIODO NON INFERIORE A 3 MESI	10 MESI COMPLESSIVI ELEVABILI A 11 SE IL PADRE USUFRUISCE DEL CONGEDO PER UN PERIODO NON INFERIORE A 3 MESI
DURATA MASSIMA NUCLEI CON UN SOLO GENITORE	10 MESI	11 MESI
CALCOLO DELL'INDENNITÀ	30% RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA SENZA INCIDENZA DELLE MENSILITÀ AGGIUNTIVE	30% RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA CON INCIDENZA RATEI MENSILITÀ AGGIUNTIVE
	NON MATURAZIONE FERIE E MENSILITÀ AGGIUNTIVE	INTEGRALE MATURAZIONE FERIE E MENSILITÀ AGGIUNTIVE

CONGEDO PARENTALE

	CONGEDO PARENTALE FINO AL 12 AGOSTO	CONGEDO PARENTALE DAL 13 AGOSTO
INDENNITÀ	30% PER 6 MESI	30% PER 3 MESI PER CIASCUN GENITORE + 3 MESI ALTERNATIVI
	FINO AI 6 ANNI SENZA LIMITI REDDITUALI	FINO AI 12 ANNI SENZA LIMITI REDDITUALI
	DAI 6 AGLI 8 ANNI SOLO CON REDDITI INFERIORI 2,5 VOLTE IL TRATTAMENTO MINIMO DI PENSIONE	
	DAGLI 8 AI 12 ANNI NON INDENNIZZATO	
	PERIODO ECCELENTE I 6 MESI MAI INDENNIZZATO	PERIODO ECCELENTE I 9 MESI INDENNIZZATO SOLO PER REDDITI INFERIORI 2,5 VOLTE IL TRATTAMENTO MINIMO DI PENSIONE

	CONGEDO PADRE FINO AL 12 AGOSTO	CONGEDO PADRE DAL 13 AGOSTO
DURATA	10 GIORNI - NO AD ORE - SI ANCHE NON CONTINUATIVI	10 GIORNI - NO AD ORE - SI ANCHE NON CONTINUATIVI - RADDOPPIA CON PARTO PLURIMO
FRUIZIONE	ENTRO 5 MESI DAL PARTO	DAI 2 MESI ANTECEDENTI AI 5 SUCCESSIVI IL PARTO CON RICHIESTA SCRITTA ENTRO 5 GG
INDENNITÀ'	100%	100%
TUTELA RAPPORTO DI LAVORO		DIVIETO DI LICENZIAMENTO DURANTE IL CONGEDO E FINO AL COMPIMENTO DI 1 ANNO DEL BAMBINO

Si precisa che si rimane in attesa di una circolare INPS su eventuali chiarimenti e istruzioni operative.

PROROGA SMART WORKING

Proroga smart working semplificato fino al 31.12.2022.

La Legge n.142 del 2022 ha prorogato il regime di lavoro agile semplificato fino al 31.12.2022. Pertanto, i datori di lavoro possono avvalersi della comunicazione semplificata fino al termine suindicato senza la necessità di ricorrere all'accordo individuale sottoscritto dalle parti.

È altresì prevista la proroga fino al 31.12.2022 del diritto di prestare attività in modalità agile per i lavoratori c.d. fragili e per i lavoratori genitori di figli minori di 14 anni.

Si fa presente che, per il periodo dal 01.09.2022 al 22.09.2022, eventuali irregolarità in merito all'applicazione dello smart working privo di accordo individuale, sono sanate in virtù dell'effetto retroattivo della nuova disposizione di legge.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Stop alle causali per i contratti a tempo determinato previste dalla contrattazione collettiva.

Il "Decreto Sostegni bis", in vigore dal 25 luglio 2021, ha legittimato la contrattazione collettiva di qualsiasi livello ad individuare specifiche esigenze, aggiuntive alle causali già previste dalla legge, per la stipula di un contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi complessivi, o per la stipula di rinnovi dello stesso contratto. Tale previsione era prevista fino al 30.09.2022 e ad oggi non risulta rinnovata. Pertanto è necessario limitarsi alle causali previste dalla legge.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova. Novità contenute nel dl trasparenza.

Il decreto trasparenza ha introdotto anche alcune importanti novità in merito all'apposizione di un periodo di prova al contratto di lavoro stipulato. È stato innanzitutto confermato che la durata massima del periodo di prova è pari a 6 mesi, ma che i contratti collettivi possono prevedere durate massime inferiori.

È stato poi enunciato che nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. Difficile è quantificare con certezza come questo criterio della proporzionalità

possa essere applicato, si ritiene tuttavia che il periodo di prova debba essere congruo rispetto alla durata complessiva del contratto.

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.

Qualora durante il periodo di prova si dovessero verificare i seguenti eventi:

- malattia;
- infortunio;
- congedo di maternità obbligatoria;
- congedo di paternità obbligatorio;

detto periodo dovrà essere prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. La contrattazione collettiva potrà prevedere ulteriori eventi che, qualora realizzati, potranno andare a prolungare il periodo di prova.

CONGEDO MATERNITÀ

Sgravio contributivo per lavoratrici al rientro del congedo di maternità obbligatorio o facoltativo.

Per le lavoratrici madri dipendenti del settore privato è riconosciuto, soltanto per l'anno 2022, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, in misura pari al 50% per 12 mesi decorrenti dal rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità o del congedo parentale.

Si precisa che si tratta di uno sgravio contributivo esclusivamente a favore della lavoratrice; pertanto, il costo del lavoro sostenuto dall'azienda non subisce variazioni.

Finalmente l'istituto ha pubblicato la circolare che rende possibile l'applicazione di questo esonero a decorrere dal mese di ottobre e permette di conguagliare gli arretrati (gennaio – settembre 2022) fino al mese di Gennaio 2023.

BONUS UNA TANTUM

Bonus una tantum 150 euro – decreto Aiuti Ter.

E' in arrivo un nuovo bonus una tantum pari a 150 euro.

Beneficiari della misura saranno i lavoratori dipendenti con una retribuzione imponibile, nella competenza del mese di novembre 2022, non eccedente l'importo di 1.538 euro, ma accederanno alla misura anche le seguenti categorie, se titolari di un reddito non superiore a 20.000 euro per il 2021:

- pensionati,
- lavoratori autonomi,
- stagionali,
- lavoratori domestici;
- co.co.co.
- dottorandi e assegnisti di ricerca,
- lavoratori dello spettacolo,
- percettori RdC,
- percettori di Naspi e Dis-Coll,
- percettori di disoccupazione agricola,
- coloro che hanno beneficiato nel 2021 delle indennità per
- lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport.

Sulla falsariga del bonus 200 euro di luglio, la misura, che non necessita di ISEE, è erogata automaticamente con le competenze del mese di novembre 2022.

In particolare,

a) i lavoratori dipendenti accedono al bonus presentando la stessa dichiarazione scritta, già sottoscritta per il bonus di luglio, di non essere titolari di pensione o di altre prestazioni incompatibili e i datori di lavoro recupereranno la somma anticipata in compensazione dei debiti contributivi dello stesso mese

B) i pensionati percettori di qualsiasi forma di pensione o assegno sociale, i disoccupati con sussidio INPS i percettori di Reddito di Cittadinanza i lavoratori domestici percepiranno il bonus direttamente dall'INPS.

Si resta in attesa dell'eventuale circolare INPS sul tema.

NOVITÀ CONTRATTI DI LAVORO

Novità sui contratti di lavoro a seguito della circolare del ministero del lavoro attuativa del decreto trasparenza.

Il percorso di attuazione del Decreto Trasparenza si arricchisce di un nuovo e importante documento: la Circolare 19/2022 emanata dal Ministero del Lavoro il 20 settembre scorso. Un testo che su alcuni temi contraddice quanto affermato in prima istanza dall'INL. Viene fornita un'interpretazione più restrittiva, che si discosta dall'indirizzo dell'Ispettorato sul possibile richiamo ai contratti collettivi come mezzo di adempimento dei nuovi obblighi informativi.

L'analisi del legislatore si concentra poi sui singoli istituti, definendoli e determinando i contenuti essenziali da comunicare al lavoratore. In merito ai congedi, si chiarisce che si deve fare riferimento a quelle astensioni espressamente qualificate dal legislatore come "congedi retribuiti". Sono pertanto escluse le altre forme di temporanea licenza lavorativa variamente denominate quali assenze, permessi, aspettative.

Sul tema della retribuzione si richiama a tutte quelle componenti oggettivamente determinabili al momento dell'assunzione, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo. Ad esempio, per quanto attiene il premio di risultato, pur non potendone definire l'importo, il datore di lavoro sarà tenuto a indicare i criteri per i quali tale elemento sarà riconosciuto e corrisposto.

Sull'orario di lavoro programmato, le informazioni devono riguardare soprattutto i riferimenti al contratto collettivo nazionale e agli eventuali accordi aziendali che regolano il tema dell'orario. Le indicazioni devono essere incentrate sulla concreta articolazione dell'orario applicato al dipendente, sulle condizioni di variazione, sulle modalità e sulla disciplina del lavoro straordinario. Nel caso di lavoro su turni o multi-periodale è sufficiente indicare che il lavoratore viene inserito in detta articolazione oraria e rendere note le modalità con cui allo stesso saranno fornite informazioni in materia.

Sono da comunicare anche le informazioni che riguardano le forme di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro. Rappresentando, ad esempio, la possibilità di aderire a fondi di previdenza complementare.

Un approfondimento è stato poi dedicato all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Rientrano in questo campo tutti quegli strumenti che, attraverso l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo, siano in grado di generare decisioni

NOVITÀ CONTRATTI DI LAVORO

automatizzate. Il datore di lavoro procede all'informativa quando la disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, sono rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati. Ad esempio, assunzione, conferimento di incarichi, o cessazione del rapporto determinati tramite l'utilizzo di sistemi informatici. Non rientrano in questa casistica i sistemi deputati alla rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita.

In virtù del principio di effettività del periodo di prova, è necessario indicare le assenze che fanno slittare la scadenza del termine. Non vi è invece menzione sulle modalità di proporzionamento della durata del periodo di prova nel caso di contratto a termine.

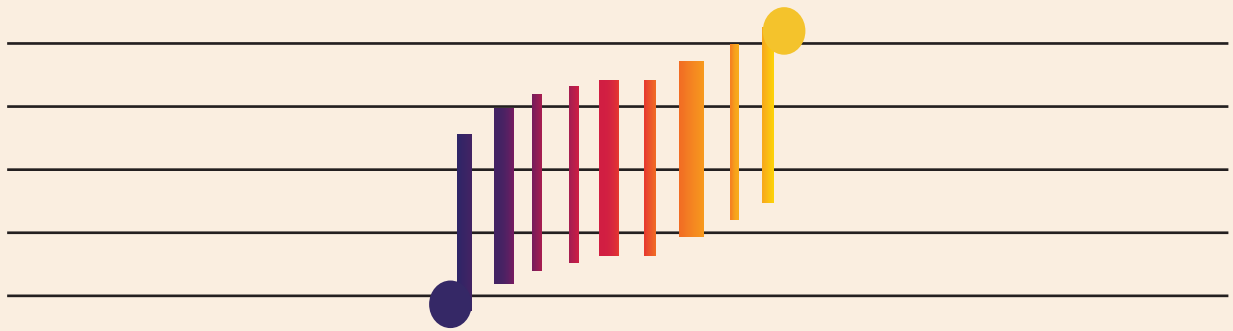
Si ribadisce come il datore di lavoro non possa impedire al lavoratore di svolgere in parallelo un altro rapporto di lavoro o riservargli, per questo, un trattamento di minor favore. Le condizioni che consentono al datore di lavoro di limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro rapporto sussistono allorché vi sia un pregiudizio per la salute e la sicurezza, sia necessario garantire l'integrità del servizio pubblico ovvero la diversa e ulteriore attività sia in conflitto di interessi con la principale.

Sulla transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili, il legislatore conferma come la ratio della norma intenda consentire ai lavoratori già occupati presso un datore di lavoro con forme contrattuali flessibili, di poter transitare verso contratti di lavoro che garantiscano maggiore durata e stabilità.

Infine, in merito alle misure di tutela, viene specificato che con l'espressione "misure equivalenti" al licenziamento, si devono intendere tutte quelle modifiche, adottate dal datore di lavoro o dal committente in modo unilaterale e a svantaggio del lavoratore, che incidono in modo sostanziale sugli elementi essenziali del contratto di lavoro e sono conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal Decreto in esame.



Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit www.hlb.global/legal.



PER IL 2023 SAREMO ANCORA
AL TEATRO ALLA SCALA DI MILANO.