

Maggiore flessibilità per genitori e per chi assiste disabili

Maggiore flessibilità sul lavoro per genitori e chi assiste i disabili. Più tutele soprattutto per i padri in occasione della nascita di un figlio e modalità flessibili di lavoro per chi presta assistenza nei confronti di congiunti disabili. La **direttiva Ue 2019/1158** pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, in vigore da oggi, fissa un minimo comune denominatore per assicurare parità sul lavoro tra uomini e donne e per la conciliazione tra lavoro e vita familiare in tutti gli stati membri dell'Ue.

Il provvedimento abroga la precedente direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Con l'obiettivo di contribuire al raggiungimento della **parità di genere**, promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. E all'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza familiare tra uomini e donne. I parlamenti nazionali, avranno, **tre anni di tempo** per allineare il corpo normativo nazionale ai nuovi principi (cioè entro il 2 agosto 2022).

Congedo di paternità

Il nostro paese ha già sviluppato un ampio tessuto normativo per equilibrare l'attività lavorativa con la tutela della maternità/paternità. E dell'assistenza ai congiunti in condizione di disabilità – anche in esito alla recente riforma del Jobs Act – per cui gran parte delle prescrizioni sono già rispettate dalla legislazione interna. Ciò nonostante ci sono, comunque, almeno un paio di aspetti che dovranno essere recepiti dal nostro legislatore.

In particolare la direttiva fissa il diritto per i padri ad **un congedo di paternità di almeno dieci giorni**. Sempre e

comunque, in occasione della nascita di un figlio. Agli stati è data facoltà di stabilire se il congedo possa essere fruito parzialmente anche prima della nascita del figlio. O se soltanto dopo la nascita e se possa essere fruito anche con modalità flessibili e prescinde dall'entità o dalla presenza di anzianità contributiva.

Nel nostro paese il congedo di paternità – da fruire a prescindere dal periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla madre – è un istituto che si è sviluppato recentemente. E, quindi, la sua durata risulta attualmente ancora inferiore a quella “minima” fissata dalla direttiva Ue. Vale a dire cinque giorni di congedo obbligatori per i figli nati nell'anno 2019 più uno facoltativo.

La direttiva, inoltre, fissa il principio che il **congedo di paternità sia retribuito** (nel nostro paese già lo sono) garantendo un reddito almeno equivalente a quello che il lavoratore interessato otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo suo stato di salute, entro i limiti di un eventuale massimale stabilito dal diritto nazionale.

Gli Stati membri possono subordinare il diritto a un pagamento o un'indennità a periodi di occupazione precedente. Che non devono essere superiori a sei mesi immediatamente prima della data prevista per la nascita del figlio.

Esteso il lavoro flessibile

Altra misura obbligatoria richiesta dalla direttiva è riconoscimento del diritto, ai lavoratori con figli di età **non inferiore a otto anni**. E dei prestatori **di assistenza di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza**. Per «modalità di lavoro flessibili» si intende l'adattamento dell'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, di calendari di lavoro flessibili o di una riduzione dell'orario di lavoro. Il

nuovo diritto può essere subordinato a una determinata anzianità lavorativa o di servizio non superiore a sei mesi.

I datori di lavoro dovranno prendere in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili. E rispondere entro un periodo di tempo ragionevole alla luce sia delle proprie esigenze. Sia di quelle del lavoratore motivando l'eventuale rifiuto di una tale richiesta o l'eventuale richiesta di rinvio. Anche in questo caso all'Italia sarà richiesto un intervento di adeguamento della normativa interna che solo recentemente, con la legge 81/2017 poi modificata dalla legge 145/2018, ha visto l'introduzione del cd. **lavoro agile** riservando una corsia preferenziale alle lavoratrici madri e a chi presta attività di assistenza ai disabili.

La direttiva, inoltre, impone agli Stati membri di adottare misure necessarie per vietare licenziamenti discriminatori. Cioè causati dalla domanda o dalla fruizione del congedo di maternità/paternità, del congedo parentale, del congedo per assistere disabili. O dall'esercizio del diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili ribaltando, tra l'altro, l'onere della prova delle ragioni del licenziamento dal lato del datore di lavoro.

Fonte: www.lentepubblica.it