



Università
degli Studi di
Messina

DIREZIONE GENERALE

Ai Direttori dei Dipartimenti
Ai Responsabili dei Centri
Ai Dirigenti
Ai Segretari amministrativi dei Dipartimenti e
dei Centri
A tutti i Responsabili di strutture

e, p.c. Al Magnifico Rettore
Al Collegio dei Revisori dei Conti

Oggetto: Decreto legislativo del 27 giugno 2022, n. 104, recante norme sulla trasparenza del rapporto di lavoro e decreto legislativo del 30 giugno 2022, n. 105, recante norme sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

Il decreto legislativo n. 104/2022 (c.d. decreto trasparenza) disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e si applica anche ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Si evidenziano alcune disposizioni di maggiore rilevanza per questa amministrazione:

Obblighi di comunicazione. L'articolo 3 prevede che il datore di lavoro comunichi a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente una serie di informazioni, riguardanti, tra l'altro, la tipologia di rapporto, le modalità della prestazione, il contratto collettivo, in formato cartaceo oppure elettronico e le renda accessibili al lavoratore, conservando la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Informazioni da comunicare. L'art. 4 indica le informazioni che devono essere comunicate al lavoratore, modificando ed integrando il decreto legislativo n. 152/1997.

L'obbligo di informazione deve essere assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto oppure della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. Altre informazioni eventualmente non contenute nel contratto di lavoro possono essere fornite successivamente, alcune entro sette giorni ed altre entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa. Inoltre il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Infine il datore di lavoro deve comunicare per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

Per le pubbliche amministrazioni le violazioni delle predette norme sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale, nonché della misurazione della performance.

Professori e ricercatori. L'art. 6 prevede che le predette disposizioni si applichino al personale in regime di diritto pubblico (professori e ricercatori) compatibilmente con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

Altra attività lavorativa. L'art. 8 prevede che il datore di lavoro non possa vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole. Tuttavia per i dipendenti pubblici resta ferma la disciplina attualmente vigente, di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Formazione obbligatoria. L'art. 11 prevede che quando il datore di lavoro sia tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.

Il decreto legislativo n. 105/2022 reca disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Si specifica che le norme previste nel decreto legislativo sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, pertanto si evidenziano alcune disposizioni di maggiore rilevanza:

Congedo di paternità obbligatorio. L'art. 2 modifica il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 prevedendo, che il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, con il 100 per cento della retribuzione.

Congedi parentali. Sempre l'art. 2, modificando il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, prevede il congedo parentale fino al dodicesimo anno di vita del figlio. Il congedo spetta a ciascun genitore per tre mesi, non trasferibili, con un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Inoltre i genitori possono fruire, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, anche nei casi di affidamento esclusivo del figlio, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi.

Prestatori di assistenza. L'art. 3 apporta modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 prevedendo un divieto di discriminazione per i lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della predetta legge.

Permessi per assistere minori con disabilità. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Permessi. I tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, spettano al lavoratore, oltre che per il coniuge e per il parente o affine entro il secondo grado, anche per la parte di un'unione civile e per il convivente di fatto.

Lavoro agile. Si prevede un diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile. L'art. 4 apporta modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e prevede che i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile siano tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o con figli in condizioni di disabilità, ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità o che siano caregivers. Il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile 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 del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

Part-time. Viene integrato l'art. 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che prevedeva la possibilità del lavoratore caregiver di ottenere la trasformazione a tempo parziale del contratto di lavoro, aggiungendo una specifica tutela e prevedendo quindi che la lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, 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 del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

Per maggiore approfondimento si allegano:

- il testo del decreto legislativo n. 104/2022;
- il testo del decreto legislativo n. 105/2022;
- il commento del CODAU (Convegno dei direttori generali delle amministrazioni universitarie);
- il messaggio INPS del 4 agosto 2022.

IL DIRETTORE GENERALE
Avv. Francesco Bonanno
Firmato digitalmente

R.p.A: Dott.ssa Elvira Russo