

LAVORO

di **BRUNO BRAVI,FRANCESCA BRAVI**

Obblighi e sanzioni per conciliazione vita-lavoro

Si prosegue l'analisi in tema di sanzioni legate al mancato rispetto degli obblighi previsti in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Richiamando la prima parte dell'analisi già effettuata con riferimento alla nota INL 6.12.2022, n. 2414, si prosegue nella trattazione.

Divieto di discriminazione - E' previsto il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui alla norma in esame. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di un'ipotesi di discriminazione senza avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.

Congedi parentali e assistenza ai figli - L'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro.

Permessi per assistere persona con disabilità ex art. 33, cc. 2 e 3 L. 104/1992 - La fruizione da parte del lavoratore di 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, compete al coniuge, a chi è parte di un'unione civile, al convivente di fatto, nonché al parente o affine entro il secondo grado.

Novità in materia di lavoro agile - La priorità di accesso è estesa a: lavoratrici e ai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità; lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata. Al fine di prevenire condotte discriminatorie, è fatto divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro, i lavoratori che intendano ricorrere al lavoro agile, tant'è che ogni misura adottata in violazione della nuova disciplina è nulla.

Lavoro part-time - E' esteso ai soggetti che siano parte delle unioni civili e delle convivenze di fatto il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale, in particolare in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti riguardanti il coniuge o l'altra parte dell'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso di assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita. Nei casi di richiesta di trasformazione del contratto, il lavoratore o la lavoratrice 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 di quanto sopra, da considerare ritorsiva o discriminatoria, è nulla.

Per tutti i casi analizzati, e anche per i congedi per eventi e cause particolari ex art. 4 L. 53/2000, ove gli inadempimenti siano rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta della **certificazione della parità di genere**, o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, è impedito al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.