

In G.U. il regolamento che rende operative le novità contenute nella riforma Fornero

Neopapà, il congedo raddoppia Ora stare a casa è d'obbligo

Pagina a cura
di DANIELE CIRIOLI

Un giorno a casa obbligatoriamente, più altri due se lo vuole la moglie. Sono i nuovi permessi per i papà lavoratori dipendenti previsti dalla riforma Fornero. Che usa il bastone per «promuovere la cultura di maggiore condivisione dei compiti genitoriali e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro», imponendo cioè ai papà di dedicarsi obbligatoriamente un giorno alle cure del bebè appena arrivato, più altri due se così decide la consorte. I nuovi permessi si applicano alle nascite avvenute dal 1° gennaio 2013.

Misure sperimentali per i papà. I nuovi congedi sono stati introdotti in via sperimentale per il triennio 2013/2015 dalla citata legge n. 92/2012 (articolo 4, comma 24), la riforma Fornero:

a) un congedo obbligatorio di un giorno;

b) un congedo facoltativo massimo di due giorni (uno o due giorni).

Il via libero operativo è arrivato dalla pubblicazione, sulla G.U. n. 37 del 13 febbraio, del regolamento approvato con decreto 22 dicembre 2012). Le misure a favore dei papà si applicano con esclusivo riferimento alle nascite a partire dal 1° gennaio 2013 (invece sia il congedo obbligatorio sia quello facoltativo non si applicano alle nascite avvenute entro il 31 dicembre 2012).

Solo per i lavoratori dipendenti. Entrambi i nuovi congedi spettano solo ed esclusivamente ai papà, che siano lavoratori dipendenti, ossia titolari di un contratto di lavoro subordinato. E si applicano, inoltre, anche alle ipotesi di padre adottivo o affidatario; in tal caso, il limite di fruizione (cinque mesi) va evidentemente riferito alla data di ingresso del minore in famiglia.

Il congedo obbligatorio. Si tratta di un «obbligo» vero e proprio di astensione dal lavoro. Vale un giorno, come accennato, ed è fruibile a scelta

I nuovi congedi per i papà

I congedi	Sono due: • un congedo obbligatorio di 1 giorno; • un congedo facoltativo di massimo 2 giorni (1 o 2 giorni)
A chi interessano	Entrambi i nuovi congedi spettano esclusivamente ai papà che siano: • lavoratori dipendenti, cioè titolari di un contratto di lavoro di tipo subordinato; • occupati nel settore privato (non ne fruiscono i dipendenti pubblici)
Quando si possono fruire	Entrambi i nuovi congedi sono fruibili entro il quinto mese di vita del figlio
Operatività	I nuovi permessi si applicano con esclusivo riferimento alle nascite a partire dal 1° gennaio 2013
Modalità	I congedi vanno fruiti per giornate (è esclusa la frazionabilità a ore)
Trattamento	Entrambi i congedi sono retribuiti e coperti da contribuzione

del padre (che ne ha diritto) nei primi cinque mesi di vita del figlio. La fruizione può avvenire anche durante il congedo di maternità di cui stia fruendo il coniuge (la madre), ossia nei tre o quattro mesi di astensione obbligatoria post-partum. Il congedo di maternità, infatti, riconosce alla madre lavoratrice dipendente l'obbligo di astenersi dal lavoro per un totale di cinque mesi da suddividere prima e dopo la nascita; ordinariamente la ripartizione è due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo, ma la lavoratrice può decidere di posticipare fino a un mese l'astensione obbligatoria prima della data presunta del parto allungando di conseguenza fino a quattro mesi quella dopo il parto (è la cosiddetta «flessibilità» del congedo). Ovviamente, poiché la legge impone al papà di fruire del nuovo congedo «nei primi cinque mesi di vita del figlio», la sua astensione in contemporanea al congedo di maternità del coniuge potrà avvenire soltanto nel periodo post partum.

Nei casi di morte o di grave infermità della madre ovvero

di abbandono del figlio, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo ha diritto al cd «congedo di paternità» ossia ad assentarsi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice madre. La ricorrenza della predetta ipotesi non pregiudica il diritto al nuovo congedo obbligatorio di un giorno che, dunque, si andrà a sommare al congedo di paternità.

Il congedo facoltativo. Il congedo facoltativo dà l'opportunità al padre lavoratore dipendente di fruire di uno o due giorni di astensione dal lavoro, anche in maniera continuativa.



Coinvolto solo il settore privato

Le nuove misure interessano soltanto il settore privato, il che vuol dire che dei nuovi congedi non possono fruire i dipendenti pubblici. Ciò in quanto la riforma Fornero (legge n. 92/2012) si applica esclusivamente al settore privato. La funzione pubblica, con nota protocollo n. 8629 del 20/2/2013, ha spiegato che «... la normativa in questione (cioè la disciplina sui nuovi congedi dettata dal decreto 22/12/2012) non è direttamente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbli-

che amministrazioni (...) atteso che, come disposto dall'articolo 1, commi 7 e 8, della citata legge n. 92 del 2012, tale applicazione è subordinata all'approvazione di apposita normativa su iniziativa del ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione». Perciò, un'eventuale estensione dei nuovi congedi a favore degli impiegati pubblici non è esclusa per il futuro; ma è subordinata all'emanazione di specifiche norme da parte del predetto Ministro per la pubblica amministrazione.

Attenzione, però, a differenza dell'altro congedo (quello obbligatorio di 1 giorno) il quale spetta incondizionatamente, questo congedo facoltativo è subordinato alla scelta del proprio coniuge (la madre), anch'essa lavoratrice, di non fruire di altrettanti giorni (uno o due) del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del periodo post partum di astensione obbligatoria. Un esempio. Come detto prima la madre ha diritto al congedo di maternità per cinque mesi. Poniamo che la nascita sia avvenuta il 1° gennaio 2013 e che la madre non abbia optato per alcuna flessibilità del congedo, cosicché ha diritto al congedo di maternità post partum per tre mesi, ossia fino al 1° aprile 2013. Se il papà decide di fruire di un giorno del nuovo congedo facoltativo, la madre dovrà anticipare la fine del congedo di maternità al 31 marzo 2013; se il papà decide di fruire di entrambi i giorni a disposizione del nuovo congedo facoltativo, la madre dovrà anticipare la fine del congedo di maternità al 30 marzo 2013. Va notato che la fruizione del nuovo congedo facoltativo da parte del padre può avvenire «entro i primi cinque mesi di vita del figlio»; nell'esempio precedente, quindi, entro il 31 maggio 2013. Ciò comporta che, se il padre volesse fruire di uno o due giorni del nuovo congedo dopo il 1° aprile 2013 (termine di fruizione del congedo di maternità da parte del coniuge-madre), il coniuge-madre dovrà comunque anticipare la fine del proprio congedo di maternità: non farlo, determinerebbe l'impossibilità per il padre di fruire del congedo facoltativo.

Modalità di fruizione. Entrambi i congedi vanno fruiti per giornate intere di lavoro, in quanto per espressa previsione di legge non possono essere frazionati a ore. Il congedo facoltativo inoltre è fruibile dal

padre anche contemporaneamente alla «astensione» della madre. Poiché il regolamento parla solo di «astensione» della madre, senza precisare se si tratti di astensione obbligatoria (congedo di maternità) o facoltativa (congedo parentale), deve ritenersi che la fruizione sia possibile in entrambi i casi (congedo maternità e parentale della madre). Invece, il regolamento non precisa se il congedo spetti al padre anche nell'ipotesi in cui la madre non sia lavoratrice dipendente. Poiché la nuova misura, nella sostanza, si basa sullo scambio del congedo tra madre e padre (i giorni di congedo del padre vengono tolti alla madre), dovrebbe concludersi che il nuovo congedo non spetti ai papà che hanno il coniuge (la madre) non lavoratrice dipendente.

Trattamento delle assenze per i nuovi congedi. Entrambi i congedi sono retribuiti e coperti da contribuzione. Infatti, il regolamento stabilisce che il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo (sia obbligatorio che facoltativo), a un'indennità giornaliera a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione. L'indennità è corrisposta al lavoratore direttamente dal datore di lavoro, il quale la recupera mediante conguaglio con i contributi che deve versare mensilmente all'Inps.

Come richiedere i congedi. Per entrambi i nuovi congedi (obbligatorio e facoltativo) è prevista un'unica procedura di richiesta. Il padre intenzionato a fruirne, in particolare, deve darne comunicazione in forma scritta al datore di lavoro, specificando i giorni in cui intende fruirne. La comunicazione va fatta con un anticipo non inferiore a 15 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. Se in azienda è in funzione un sistema informativo specifico per la richiesta

e la gestione delle assenze, la forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo di tale sistema. Il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruito, attraverso i canali telematici messi a disposizione dallo stesso istituto di previdenza (al momento non è arrivata ancora alcuna circolare indicativa, ma ciò non pregiudica la fruizione dei congedi). Con esclusivo riguardo al nuovo congedo facoltativo è previsto un adempimento aggiuntivo. Infatti, il padre lavoratore deve allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre. E questa documentazione andrà trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

—© Riproduzione riservata—

Bonus di 300 € per ogni mese

Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Un mese di congedo parentale vale 300 euro. È l'importo del contributo finanziario, utilizzabile per l'acquisto di servizi di baby-sitting o asili nido, che lo stato eroga alle lavoratrici per ogni mese di rinuncia all'astensione facoltativa. La misura, finalizzata al facilitare il rientro nel mondo del lavoro della lavoratrici, è prevista dalla riforma Fornero.

La «monetizzazione» del congedo parentale. La misura, a favore esclusivo delle mamme, consiste di uno scambio: un contributo finanziario per ogni mese di rinuncia all'astensione facoltativa (oggi: congedo parentale). Il regolamento (decreto 22 dicembre 2012, pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 37 del 13 febbraio), infatti, stabilisce che la madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli 11 mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati. In pratica, la «monetizzazione» del congedo parentale.

Non solo dipendenti, ma anche parasubordinate. La facoltà di scambio è riconosciuta alle madri lavoratrici dipendenti (titolari cioè di un contratto di lavoro subordinato) e a quelle iscritte alla gestione separata dell'Inps. In quest'ultimo caso dunque, si tratta di lavoratrici a progetto (co.co.pro.), di co.co.co., di professioniste senza albo con partita Iva, di nuove partite Iva a progetto, di associate in partecipazione, di venditrici porta a porta. La differenza tra le due categorie di lavoratrici riguarda la consistenza del beneficio.

La monetizzazione del congedo parentale

Lo scambio	La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli 11 mesi successivi, ha facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati
A chi interessa	La facoltà di scambio è riconosciuta alle madri lavoratrici dipendenti (titolari cioè di un contratto di lavoro subordinato) e a quelle iscritte alla gestione separata dell'Inps (lavoratrici a progetto, co.co.pro., co.co.co., professioniste senza albo con partita Iva, nuove partite Iva a progetto, associate in partecipazione, venditrici porta a porta). La differenza tra le due categorie di lavoratrici riguarda la consistenza del beneficio
Il voucher	Il beneficio consiste di un contributo di 300 euro mensili per massimo sei mesi (tre mesi nel caso di lavoratrici iscritte alla gestione separata), finalizzato a: <ul style="list-style-type: none"> • servizio di baby-sitting, erogato con il sistema dei buoni lavoro (i voucher); • spese degli asili nido (rete pubblica dei servizi per l'infanzia o servizi privati accreditati)
Bandi annuali	L'accesso ai voucher, per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, avverrà sulla base delle domande che andranno presentate entro termini fissati a livello nazionale dall'Inps
Il vincolo finanziario	Il beneficio è riconosciuto nei limiti delle risorse finanziarie disponibili (20 milioni di euro all'anno)

Non sono ammesse al beneficio le madri lavoratrici che, relativamente al figlio per il quale vogliono fruire del beneficio:

- risultano esentate totalmente dal pagamento della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati convenzionati;
- usufruiscono di altri benefici di cui al fondo per le politiche familiari.

Qualora il diritto all'esenzione totale venga riconosciuto successivamente all'ammissione al contributo, la madre lavoratrice decade dal beneficio per il periodo successivo alla decadenza stessa senza obbligo di restituzione delle somme nel frattempo percepite.

Le lavoratrici che hanno

un rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) possono usufruire dei benefici in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Un esempio. Se la lavoratrice è occupata con part-time al 50% potrà aver diritto a un contributo mensile in voucher di 150 euro.

Lo scambio con il voucher. Il beneficio consiste in un contributo dell'importo di 300 euro mensili, per un massimo di sei mesi; durata che si riduce a tre mesi nel caso di lavoratrici iscritte alla gestione separata. Il beneficio può essere di due specie:

a) contributo per il servizio di baby-sitting, erogato con il sistema dei buoni lavoro (i

Niente congedo a chi è licenziato

Il congedo parentale (la vecchia «astensione facoltativa») spetta ai lavoratori dipendenti, in costanza di rapporto di lavoro, genitori naturali (esclusi quelli disoccupati o sospesi, i lavoratori domestici e quelli a domicilio) per un periodo complessivo tra i due (mamma e papà) non superiore a dieci mesi, aumentabili a 11, fruibili anche contemporaneamente, entro i primi 8 anni di vita del bambino (fino al giorno compreso dell'ottavo compleanno). Il congedo è coperto da un'indennità, subordinata alla vivenza del bambino e alla sussistenza di un rapporto di lavoro in atto all'inizio e durante il periodo di astensione facoltativa. Il congedo invece non spetta ai genitori disoccupati o sospesi; ai genitori lavoratori domestici; ai genitori lavoratori a domicilio; da quando cessa il rapporto di lavoro in atto all'inizio e durante il periodo di astensione. Nel dettaglio:

- alla madre lavoratrice dipendente spetta per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, trascorso quello previsto per l'astensione obbligatoria dopo il parto;

- al padre lavoratore dipendente spetta per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi e elevabile a sette se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. È in questo caso il

limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori sale a 11 mesi. Al padre lavoratore dipendente, il congedo spetta anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora;

- al genitore single (solo), padre o madre, spetta per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

In caso di fruizione da parte di entrambi i genitori (madre autonoma e padre dipendente) il periodo massimo complessivo tra i due è pari a dieci mesi (tre mesi per la madre e sette mesi per il padre). Ai lavoratori dipendenti genitori adottivi o affidatari (esclusi quelli disoccupati o sospesi, i lavoratori domestici e quelli a domicilio), il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, fino al compimento della maggiore età del minore. Madre e padre possono fruire di tale congedo parentale anche contemporaneamente. Infine, in caso di parto gemellare o plurigemellare e anche in caso di adozione e affidamento di più minori, ciascun genitore lavoratore dipendente ha diritto a fruire del congedo parentale, per ogni nato e per ogni adottato o affidato, per il numero di mesi previsti dalla legge, con le stesse modalità di fruizione e con gli stessi criteri di pagamento.

voucher);

b) contributo per le spese degli asili nido (rete pubblica dei servizi per l'infanzia o servizi privati accreditati), erogato mediante il pagamento diretto da parte dell'Inps alla struttura prescelta, fino a concorrenza del predetto importo di 300 euro mensili, dietro esibizione da parte della struttura interessata della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio.

La fruizione del beneficio (quale sia la tipologia di contributo prescelto) comporta in ogni caso, per ogni quota mensile, la corrispondente riduzione di un mese del congedo parentale spettante alla lavoratrice madre richiedente. Al fine di questa determinazione del congedo, l'Inps comunicherà al datore di lavoro l'ammissione della lavoratrice al beneficio prescelto.

Un bando unico nazionale. Per accedere ai benefici la madre presenta domanda tramite i canali telematici e secondo le modalità stabilite dall'Inps, indicando, al momento della domanda, a quale delle due tipologie vuo-

le accedere (voucher o asili nido) e il numero di mensilità di cui intende usufruire, con conseguente riduzione di altrettante mensilità di congedo parentale. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale, ovviamente nei limiti del restante congedo parentale cui abbia eventualmente diritto (se inferiori a sei mesi).

Per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, le domande andranno presentate nel corso dello spazio temporale, unico a livello nazionale, i cui termini iniziale e finale saranno fissati dall'Inps. Potranno presentare domanda, oltre alle lavoratrici i cui figli siano già nati, anche quelle per le quali la data presunta del parto sia fissata entro quattro mesi dalla scadenza del bando medesimo. Il beneficio è riconosciuto nei limiti delle risorse finanziarie disponibili (20 milioni di euro all'anno), sulla base di una graduatoria nazionale che terrà conto dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza (Isee) con ordine di priorità per i nuclei fami-

liari con Isee di valore inferiore e, a parità di Isee, secondo l'ordine di presentazione della domanda (dunque, converrà muoversi per tempo). Le graduatorie verranno pubblicate dall'Inps entro 15 giorni dalla scadenza del bando; ed entro i successivi 15 giorni, le lavoratrici utilmente collocate in graduatoria, le quali abbiano optato per il contributo al servizio di baby-sitting, potranno recarsi presso le sedi dell'Inps per ricevere i voucher richiesti.

—© Riproduzione riservata—