



FALCRI silcea

UNITÀ SINDACALE
Falcri Silcea
Viale Liegi 48/B 00198 – ROMA
Tel. 068416336 - Fax 068416343
www.unisin.it



FALCRI silcea

Roma, 18 marzo 2013

Alle Strutture di
UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA
LL.SS.

**FRUIZIONE CONGEDO OBBLIGATORIO
E CONGEDO FACOLTATIVO
DA PARTE DEL PADRE LAVORATORE**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013 è stato pubblicato il Decreto 22 dicembre 2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali titolato "Introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo" ed attuativo di quanto indicato all'art. 4 dalla Legge n. 92 del 2012 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita).

Il D.M. disciplina l'ambito di applicazione e di fruizione del congedo da parte del padre lavoratore. L'articolo 1) stabilisce:

1. Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo di cui all'art. 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro il quinto mese di vita del figlio.

2. Il congedo obbligatorio di un giorno è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso.

3. La fruizione, da parte del padre, del congedo facoltativo ai sensi del secondo periodo dell'art. 4, comma 24, lettera a) citato, di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

4. Il congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre.

5. Gli istituti di cui al presente articolo si applicano anche al padre adottivo o affidatario.

6. Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

L'articolo 28 del D. Lgs. 151/2001 prevede al comma 1 che *“Il padre lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre”*.

La disciplina prevista al 2° e 3° comma del D.M. 22 dicembre 2012 per i congedi obbligatori e facoltativi si applica alle nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013 e i detti congedi non possono essere frazionati ad ore.

Il lavoratore deve farne richiesta scritta al datore di lavoro, non meno di quindici giorni antecedenti la data di fruizione richiesta *“ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto”*. La forma scritta della comunicazione *“può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze”*.

Per fruire del congedo facoltativo il padre deve corredare la propria richiesta con la dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità *“a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre”*.

Il trattamento economico di entrambi i congedi, a carico dell'Inps, è pari al 100% della retribuzione. Al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

Il D.M. 22 dicembre 2012 stabilisce, inoltre, altre previsioni economiche in favore della genitorialità.

All'articolo 4, il D.M. prevede che:

*“1. **La madre lavoratrice**, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici 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**, ai sensi dell'art. 4, comma 24, lettera b), della legge n. 92 del 2012.*

2. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale”.

Il contributo erogato ammonta a € 300,00 mensili per un massimo di sei mesi; per quello relativo al servizio di baby-sitting l'erogazione avviene attraverso il sistema dei buoni lavoro, mentre nel caso di fruizione della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati prevede il pagamento diretto alla struttura prescelta, dietro esibizione da parte della struttura della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio.

La madre, per poter accedere all'uno o all'altro dei benefici deve presentare domanda tramite i *“canali telematici e secondo le modalità tecnico operative stabilite in tempo utile dall'I.N.P.S., indicando, al momento della domanda stessa, a quale delle*

due opzioni di cui all'art. 4 intende accedere e di quante mensilità' intenda usufruire, con conseguente riduzione di altrettante mensilità di congedo parentale”.

Le domande dovranno essere presentate *“nel corso dello spazio temporale, unico a livello nazionale, i cui termini iniziale e finale saranno fissati dall'INPS, che provvederà a darne adeguata, preventiva comunicazione attraverso i diversi canali informativi disponibili”.*

Il beneficio viene erogato, fino alla concorrenza delle risorse disponibili per ciascun anno, in base alla graduatoria nazionale stilata tenendo conto dell'ISEE (indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza) con priorità per i nuclei familiari con valore ISEE inferiore.

Possono presentare domanda, oltre alle lavoratrici i cui figli siano già nati, anche le lavoratrici con data presunta del parto fissata entro quattro mesi dalla scadenza del bando medesimo.

Il D.M. prevede anche i casi di esclusione e di limitazione alla fruizione dei benefici previsti (madri esentate totalmente dal pagamento della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati convenzionati; usufruiscono dei benefici di cui al Fondo per le Politiche relative ai diritti ed alle pari opportunità' istituito con l'art. 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito dalla legge 4 agosto 2006, n. 248).

Le lavoratrici che svolgono attività part-time usufruiranno dei benefici in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

E' importante ricordare che la fruizione del beneficio economico mensile comporta la corrispondente riduzione mensile del periodo di congedo parentale. Le due misure sono alternative e non cumulative.

Si tratta di un nuovo importante passo compiuto a livello legislativo per favorire la genitorialità e la condivisione del ruolo di cura dei figli.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

IL COORDINAMENTO NAZIONALE UNISIN DONNE