Per le donne nuovo incentivo per favorire il rientro al lavoro dopo la gravidanza

Gentile cliente con la presente intendiamo informarla che è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n.37 del 13.02.2013) il **decreto del Ministero del lavoro 22.12.2012**, con cui **vengono introdotte alcune tutele per le lavoratrici che si apprestano a rientrare al lavoro dopo la gravidanza**. In particolare, vengono fornite **due tutele aggiuntive**: i) la prima riguarda un **incentivo per il rientro della lavoratrice, a parziale copertura delle spese sostenute per l'asilo nido (o baby sitter) pari a 300 euro e vincolato alla rinuncia all'astensione facoltativa**; ii) **congedo obbligatorio per un giorno per i padri lavoratori dipendenti, più due giorni in sostituzione per equivalente del congedo per la madre**. In riferimento all'incentivo economico, **la misura è stata finanziata per il 2013 e fino al 2015 e i fondi saranno aggiudicati alle madri con la procedura per click-day**. Bisogna evidenziare, inoltre, che **l'incentivo economico varia a seconda della tipologia di lavoratrice interessata**: per le lavoratrici dipendenti **l'agevolazione può essere beneficiata al massimo per sei mesi, mentre per le lavoratrici iscritte alla gestione separata sarà concesso per un massimo di tre mesi**.

Premessa

Con il DM 22.12.2012 il legislatore ha **predisposto alcune misure per facilitare il ritorno al lavoro delle donne dopo la gravidanza**. Secondo quanto previsto dal nuovo decreto del **Ministero del Lavoro** (già pubblicato in Gazzetta Ufficiale), le lavoratrici madri possono **accedere ad un incentivo per sostenere le spese per l'asilo nido o servizi di babysitting, in modo tale da facilitare il ritorno al lavoro**. In questo modo, **i datori di lavoro possono contare di rimettere in forza il proprio personale anticipatamente** (l'erogazione dell'incentivo, infatti, è vincolata alla rinuncia all'astensione facoltativa), **mentre le lavoratrici saranno economicamente meno pregiudicate nella scelta di tornare al lavoro rinunciando alla cura diretta del figlio** (parte delle spese, infatti, saranno sostenute dall'INPS).

Congedi del padre

Come noto, la riforma del lavoro ha previsto con l'articolo 4 comma 24 lettera a), alcuni congedi fruibili dal padre con garanzia della retribuzione del 100%. Nel dettaglio, viene previsto:

- un **congedo obbligatorio di un giorno**, fruibile entro il quinto mese del figlio;
- un **congedo facoltativo di uno o due giorni**, fruibile entro il quinto mese del figlio.

Il decreto ministeriale 22.12.2012 ha fornito alcune **precisazioni operative in relazione a questi due congedi, prevedendone alcune disposizioni attuative.**

In riferimento al primo congedo (ovvero al **congedo obbligatorio**), viene specificato che **il padre può beneficiarne contemporaneamente a quello della madre, senza alcuna particolare limitazione** (può essere beneficiato, entro i primi 5 mesi in aggiunta a quello della madre).

In riferimento al **congedo facoltativo**, viene specificato che **il padre può beneficiare di un congedo di uno o due giorni, anche continuativi nel periodo dei primi cinque mesi di vita del bambino**. Il congedo, però, viene **concesso alternativamente a quello della madre**, che quindi deve **rientrare al lavoro anticipatamente nel caso in cui il padre benefici di tale facoltà**. Di conseguenza, il termine finale del **congedo post-partum** della madre viene **ridotto per il numero di giorni fruiti dal padre** (solo per il congedo facoltativo, chiaramente). Bisogna precisare, inoltre, **che il congedo può essere fruito anche in contemporanea con la madre.**

ESEMPIO

Il padre, nel primo mese di vita del bambino decide di beneficiare del giorno di congedo obbligatorio, e continuativamente dei due giorni facoltativi concessi dalla riforma del lavoro, contemporaneamente alla madre nel periodo post-partum. In tal caso, la lavoratrice madre dovrà anticipare il rientro al lavoro dopo il periodo post-partum di due giorni, ovvero il periodo di astensione facoltativa del padre.

ASTENSIONE DEL PADRE

Obbligatoria	Congedo di un giorno , con garanzia della retribuzione al 100%.
	Deve essere fruito nei primi 5 mesi di vita del bambino .
	Non sono previste misure compensative rispetto al periodo di astensione della

	madre.
Facoltativa	Congedo di un giorno o due , anche consecutivi , con garanzia della retribuzione al 100%.
	Deve essere fruito nei primi 5 mesi di vita del bambino .
	Sono previste misure compensative rispetto al periodo di astensione della madre: alla fruizione del congedo da parte del padre corrisponde una riduzione del congedo da parte della madre.

OSSERVA

I nuovi congedi **si applicano alle nascite dal 01.01.2013**, anche nel caso di **padre adottivo o affidatario**. **Non possono essere frazionati ad ore**.

Come si comunica l'intenzione di fruire del congedo

In relazione a tali congedi **il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di quindici giorni, 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**. Il datore di lavoro **comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo**.

OSSERVA

Nel caso di **congedo facoltativo**, il padre lavoratore **allega 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, con conseguente riduzione del congedo medesimo**. La predetta documentazione **dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre**.

Contributo per servizi per l'infanzia

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**. La richiesta può essere

presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.

Il beneficio consiste in un **contributo**, pari a un **importo di 300 euro mensili**, per un **massimo di sei mesi, in base alla richiesta della lavoratrice interessata**. Il contributo per il servizio di baby-sitting verrà erogato attraverso il sistema dei buoni lavoro mentre nel caso di fruizione della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, il beneficio consisterà in un pagamento diretto alla struttura prescelta, fino a concorrenza dell'importo di 300,00 euro mensili, dietro esibizione da parte della struttura della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio.

Per accedere ai benefici, **la madre 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 intende accedere e di quante mensilità intenda usufruire, con conseguente riduzione di altrettante mensilità di congedo parentale.

OSSERVA

Per ciascuno degli **anni 2013, 2014 e 2015**, le domande dovranno essere presentate nel corso dello spazio temporale i cui termini iniziale e finale saranno fissati dall'INPS.

Possono partecipare ai bandi, 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 disponibili per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, 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 familiari con ISEE di valore inferiore e, a parità di ISEE, secondo l'ordine di presentazione.

Le graduatorie sono pubblicate dall'INPS entro quindici giorni dalla scadenza del bando. Entro i successivi quindici 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.

OSSERVA

Non sono ammesse al beneficio le madri lavoratrici che, relativamente al figlio per il quale intendono esercitare la facoltà:

- risultano 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.

Le **lavoratrici part-time usufruiscono dei benefici in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, mentre le lavoratrici iscritte alla gestione separata possono fruire dei benefici fino ad un massimo di tre mesi.**

TABELLA RIASSUNTIVA

Importo beneficio	300 euro al mese. L'importo viene riparametrato alla riduzione dell'orario in caso di lavoratrici part-time.
Durata	La durata massima è di sei mesi. Nel caso di iscritti alla gestione separata , invece, la durata massima è di tre mesi.
Conseguenze	Riduzione per equivalente del periodo di congedo parentale facoltativo.

Cordiali Saluti

Studio Bombardieri