

Circolare n. 03/2013 – Le tutele per la maternità e paternità “riforma Fornero”.

La normativa ha rivisitato alcuni aspetti legati alla tutela della maternità e paternità, ovvero come contrastare il fenomeno delle così dette “dimissioni in bianco”, l’obbligo per il padre di astenersi dal lavoro per almeno un giorno entro il quinto mese di vita del bambino, la possibilità di sostituire il godimento del periodo di congedo parentale con voucher per l’acquisto di servizi di baby-sitting.

Vediamo ora nel dettaglio le novità introdotte:

- precisiamo subito che le “dimissioni in bianco”, non sono altro che delle false dimissioni volontarie che vengono fatte sottoscrivere dal datore di lavoro al momento dell’assunzione del lavoratore con lo scopo evidente di aggirare la normativa sui licenziamenti, viene cioè redatta una lettera di dimissioni senza data, in quanto verrà aggiunta al momento delle dimissioni. Tra i motivi della firma delle dimissioni in bianco abbiamo la gravidanza e probabili infortuni o lunghe malattie.

La riforma ne amplia la portata nel senso che assimila alla formulazione di dimissioni anche la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, in modo da chiarire definitivamente qualsiasi possibile valutazione interpretativa. In particolare, il periodo da sottoporre a convalida si estende da uno a “tre” anni identificando questo intervallo di tempo:

- dal momento della gestazione fino ai primi tre anni di vita del bambino, per la lavoratrice madre;
- nei primi tre anni di vita del bambino, per il padre lavoratore;
- nei primi tre anni di accoglienza del minore, in caso di genitori adottivi, ovvero affidatari.

In caso di adozioni internazionali, la decorrenza ha efficacia dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare.

Nei casi sopra citati la riforma stabilisce che l’atto della convalida deve essere perfezionato presso il servizio ispettivo della Direzione del Lavoro competente per territorio.

L’alternativa, efficacia delle dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto, è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro modello Unilav.

Se il lavoratore non risponde entro 7 giorni di calendario all’invito di cui sopra il rapporto di lavoro si intende risolto, si suggerisce di effettuare tale invito a mezzo raccomandata A/R o tramite PEC, quest’ultima può dare eguali garanzie di invio al soggetto obbligato.

Durante il periodo di 7 giorni di cui sopra, al lavoratore viene data la facoltà di revocare le dimissioni date o la risoluzione consensuale sottoscritta è consigliabile che tale facoltà venga effettuata sempre in forma scritta; si ricorda che il lavoratore non matura alcun credito retributivo nel caso in cui non vi sia stata una prestazione lavorativa dal momento delle dimissioni al momento della revoca.

Inoltre per evitare che il datore di lavoro simuli le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, è prevista una sanzione amministrativa che va da € 5.000,00 ad € 30.000,00.

- Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia in via sperimentale, per gli anni 2013 – 2015:
 - a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, **ha l'obbligo di astenersi** dal lavoro per un periodo di un giorno, nello stesso periodo, **può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni**, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Nell'ipotesi del periodo dei tre giorni di congedo l'indennità giornaliera è a carico dell'INPS al 100% della retribuzione.
Il padre lavoratore deve fornire preventivamente, ovvero almeno 15 giorni prima, una comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per l'astensione.

I congedi del padre analizzati spettano anche al padre adottivo o affidatario.

L'attuazione della Legge n. 92, decreto 22 dicembre 2012, disciplina i congedi obbligatori e facoltativi che si applicano alle nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013.

- b) La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha facoltà di richiedere, in alternativa al 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, c. 24, lettera b) Legge 92/2012.

Il contributo consiste in un importo di € 300,00 mensili per un periodo massimo di sei mesi; il contributo per il servizio di baby sitting sarà erogato attraverso il sistema dei buoni lavoro, che nel caso in cui si usufruisse 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 del predetto importo di € 300,00 mensili, dietro presentazione della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio da parte della struttura.

Per accedere ad uno dei due servizi la madre lavoratrice deve presentare domanda tramite i canali telematici, indicando quali delle due opzioni intende richiedere e per quante mensilità vuole usufruirne.

Si precisa che ci sarà una graduatoria nazionale che terrà conto dell'indicatore della situazione economica del nucleo familiare di appartenenza (ISEE) e l'ordine di presentazione, quindi a parità di ISEE avrà precedenza chi ha presentato la domanda per prima.

Le graduatorie saranno pubblicate dall'INPS entro 15 giorni dalla scadenza del bando, ed entro i successivi 15 giorni le lavoratrici madri collocate in graduatoria, le quali abbiano optato per il contributo al servizio di baby sitting, potranno recarsi presso le sedi INPS per ricevere i voucher richiesti.

Il contributo è **escluso** per quelle madri lavoratrici che sono esentate totalmente dal pagamento della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati convenzionati o che usufruiscono dei benefici di cui al Fondo per le politiche relative ai diritti ed alle pari opportunità, art. 19, comma 3 del Dl 4 luglio 2006, n. 223, convertito in legge 4 agosto 2006, n. 248; è **limitato** per le lavoratrici part time in quanto la somma verrà rapportata in ragione alla prestazione lavorativa, per le lavoratrici iscritte nella gestione separata poiché potranno usufruire di tale somma per un massimo di 3 mesi.

L'INPS provvederà a redigere le istruzioni che saranno pubblicate nel sito www.inps.it e monitorerà l'andamento della spesa, comunicando i risultati al Ministero del Lavoro per far sì che si possano eventualmente revisionare le modalità di utilizzo del beneficio per gli anni successivi al primo.

Roma 24 gennaio 2013