

Comunicato al personale

Tutela della paternità: Congedo obbligatorio per il lavoratore padre

La Riforma del Mercato del Lavoro (legge 92/2012) ha introdotto, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, due nuove tipologie di congedo in favore del **lavoratore padre**: il **congedo obbligatorio di un giorno** e il **congedo facoltativo di due giorni** alternativo al congedo di maternità della madre.

A seguito della regolamentazione contenuta nel Decreto del 22 dicembre 2012 e nella Circolare INPS n. 40 del 14/03/2013, tali benefici sono divenuti pienamente operativi.

Per quanto riguarda il primo, la legge prevede l'**obbligo** per il lavoratore padre di astenersi dal lavoro, entro il quinto mese di vita del figlio, per un periodo di un giorno.

Con l'introduzione del congedo facoltativo, invece, al lavoratore padre è riconosciuto il diritto ad astenersi dal lavoro per un massimo di due giorni, sempre entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, **a condizione che la madre lavoratrice rinunci ad altrettanti giorni del proprio congedo di maternità.**

Entrambi gli istituti possono essere utilizzati anche dal padre adottivo o affidatario e concernono le nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013.

I giorni di congedo devono essere richiesti al datore di lavoro in forma scritta con un preavviso di almeno **quindici giorni** e sono indennizzati in misura pari al **100% della retribuzione**. Tale indennità è anticipata dal datore di lavoro e successivamente posta a carico dell'INPS.

Per ulteriori aspetti inerenti la disciplina dei congedi in argomento e per ogni eventuale supporto in merito alla richiesta degli stessi, i lavoratori potranno rivolgersi alle Funzioni RU Competenti.

Roma, 09 aprile 2013

Risorse Umane e Organizzazione



Nota Informativa

**I benefici a tutela della maternità e
della paternità
per gli anni 2013-2015**

(introdotti dalla Legge 92/2012 in via sperimentale)

***Redatto da: RUO/RI/NL
Verificata da: RUO/RI
Approvata da: RUO
Distribuita da: RUO***

Aprile 2013

Premessa

La legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", nota come Riforma Fornero, ha previsto in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 alcuni interventi volti alla promozione di una "cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

In particolare, in favore del lavoratore padre sono stati istituiti un congedo obbligatorio di un giorno ed un congedo facoltativo di due giorni alternativo al congedo di maternità della madre.

In favore della lavoratrice madre è stata introdotta la facoltà di richiedere, al termine del congedo di maternità ed in alternativa al congedo parentale, un contributo (*voucher*) utilizzabile per l'acquisto di servizi di *baby sitting* o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

I criteri di accesso e le modalità di utilizzo dei benefici sperimentali introdotti dalla Riforma Fornero sono stati successivamente meglio dettagliati da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con Decreto del 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 13 febbraio 2013, n. 37 (di seguito Decreto 22/12/2012).

La tematica relativa ai congedi rivolti al lavoratore padre ha trovato - fatta eccezione per alcuni aspetti segnalati nel presente documento - puntuale definizione nella Circolare INPS n. 40 del 14/03/2013.

La materia dei *voucher*, alla data di redazione della presente nota informativa, se pur oggetto di regolamentazione da parte dell'INPS con Circolare 48 del 28/03/2013, non è ancora pienamente operativa.

1. I benefici per i lavoratori padri

1.1 Il congedo obbligatorio

L'articolo 4, comma 24, lettera a) della Riforma del Mercato del Lavoro ha introdotto in via sperimentale l'istituto del **congedo obbligatorio di un giorno** fruibile dal padre lavoratore dipendente **entro il quinto mese di vita del figlio**.

Come specificato dal successivo Decreto del 22/12/2012, tale congedo è divenuto obbligatorio per le nascite avvenute a partire dal **1° gennaio 2013**.

In analogia a quanto disposto per il congedo di maternità in caso di parto plurimo, la durata di un giorno di tale beneficio non subisce variazioni nei casi di parto gemellare; pertanto, il lavoratore non avrà diritto al raddoppio del congedo obbligatorio.

Il giorno di congedo obbligatorio - congedo che non è frazionabile ad ore - è **aggiuntivo al congedo di maternità** della lavoratrice madre ed è fruibile anche durante il periodo di astensione obbligatoria della stessa¹.

Tale giorno obbligatorio si configura, infatti, come un diritto autonomo del padre, con la conseguenza che spetta al lavoratore indipendentemente dal diritto della madre al congedo di maternità (es. in caso di madre non lavoratrice).

Il beneficio in questione è riconosciuto anche al padre che fruisca del congedo di paternità ai sensi dell'art. 28 del T.U. 151/2001 (si tratta dei casi di grave infermità, decesso o assenza della madre, in cui il padre fruisce del congedo che sarebbe spettato alla madre o della parte residua dello stesso). In tal caso, il congedo di paternità si protrarrà di un giorno.

Inoltre, tale congedo obbligatorio è fruibile anche nelle ipotesi descritte dall'art. 24 del T.U. 151/2001 (es. part time verticale in periodo di sospensione contrattuale: in tal caso, qualora il beneficio venga fruito durante il periodo di pausa contrattuale sarà indennizzato solo se ricadente entro i 60 giorni dall'ultimo giorno lavorativo contrattualmente previsto).

1.2 Il congedo facoltativo

Entro i cinque mesi dalla nascita del figlio - e sempre con riferimento alle nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013 - al padre lavoratore dipendente è riconosciuto, inoltre, il diritto ad un **congedo facoltativo della durata massima di due giorni**², anche continuativi, **alternativo al congedo di maternità** della madre³.

L'alternatività del congedo facoltativo del padre rispetto al congedo di maternità della madre, prevista dal dettato normativo, comporta che la fruizione di uno o due giorni di congedo facoltativo è condizionata alla scelta della lavoratrice madre di rinunciare ad altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del

¹ Più specificatamente, il congedo obbligatorio può essere fruito dal padre durante il congedo di maternità della madre o successivamente, purché entro il limite temporale previsto per legge (quinto mese di vita del bambino).

² Il congedo facoltativo, come quello obbligatorio, non può essere fruito ad ore.

³ Tale beneficio è stato introdotto dall'articolo 4, comma 24, lettera a) della Riforma del Mercato del Lavoro.

congedo *post partum* della stessa per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

Il congedo facoltativo del padre non è quindi configurato dal legislatore come un diritto autonomo, bensì come un diritto derivato da quello della madre, lavoratrice dipendente o iscritta alla gestione separata, che dovrà avere diritto al congedo di maternità.

Ciò significa che tale congedo facoltativo potrà essere fruito dal lavoratore padre:

- solo qualora la madre abbia diritto al congedo di maternità⁴;
- solo previo accordo tra i genitori volto a consentire il godimento del congedo facoltativo del padre in alternativa al congedo obbligatorio della madre (che come detto, vedrà ridotto di uno o due giorni il periodo *post partum* a lei spettante)⁵. Pertanto, nei casi in cui la madre abbia già fruito di tutto il congedo di maternità, il padre non potrà beneficiare di alcun giorno di congedo facoltativo.

Posta la necessità di una preventiva rinuncia della madre ad uno o due giorni di congedo di maternità, si precisa, inoltre, che il congedo facoltativo del padre potrà essere fruito anche contemporaneamente all'astensione della madre⁶.

Tale congedo non potrà essere fruito ad ore.

In coerenza con quanto previsto per il congedo obbligatorio, si segnala, infine, che il congedo facoltativo è fruibile anche nelle ipotesi descritte dall'art. 24 del T.U. 151/2001 (es. part time verticale in periodo sospensione contrattuale⁷) e che la durata del medesimo congedo (massimo due giorni) non subisce variazioni nei casi di parto plurimo (pertanto il lavoratore non avrà diritto al raddoppio del congedo facoltativo).

1.3 I congedi per le adozioni e gli affidamenti

Gli istituti del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo sopra descritti trovano applicazione anche in caso di adozione o affidamento.

In tali ipotesi, il termine del quinto mese entro cui fruire dei congedi, decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore, nel caso di adozione nazionale, o dall'effettivo ingresso del minore in Italia, nel caso di adozione internazionale.

Resta fermo che i benefici in esame spettano al padre adottivo o affidatario per gli affidamenti e le adozioni avvenute a partire dal 1° gennaio 2013.

1.4 Trattamento economico e normativo

Per il giorno di congedo obbligatorio e per quelli di congedo facoltativo il lavoratore padre ha diritto ad una **indennità giornaliera pari al 100 % della retribuzione**.

⁴ Al riguardo, l'INPS nella Circolare 40/2013 ha precisato sul punto che il congedo facoltativo spetta al lavoratore padre anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità.

⁵ Il congedo facoltativo potrà, quindi, essere fruito dal padre entro il quinto mese dalla data di nascita del figlio, indipendentemente dal termine ultimo del periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre, salvo preventiva rinuncia della stessa ad un equivalente periodo (uno o due giorni).

⁶ Stante la possibilità di fruire contemporaneamente del congedo facoltativo e del congedo di maternità, la riduzione da parte della madre andrà operata nel giorno o nei giorni finali del congedo obbligatorio della stessa.

⁷ In tal caso, qualora il beneficio venga fruito durante il periodo di pausa contrattuale sarà indennizzato solo se ricadente entro i 60 giorni dall'ultimo giorno lavorativo contrattualmente previsto.

Tale indennità, come precisato dal Decreto del 22/12/2012, è a **carico dell'INPS**⁸.

In analogia alle modalità di corresponsione dell'indennità di maternità, anche l'indennità per il congedo obbligatorio e per il congedo facoltativo del padre è **anticipata dal datore di lavoro** e successivamente recuperata dall'INPS.

Ai giorni di congedo in esame, si applica il medesimo trattamento normativo e previdenziale previsto in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30 del T.U. 151/2001. Pertanto, i giorni di congedo devono essere considerati come attività lavorativa e computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13^a mensilità e alle ferie.

Tali giorni, fruiti in costanza di rapporto di lavoro, sono coperti da contributi figurativi ed, ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa, non è richiesta al lavoratore alcuna anzianità contributiva pregressa.

1.5 Aspetti operativi

Per usufruire del giorno di congedo obbligatorio, nonché di quelli facoltativi, il lavoratore padre deve darne **preventiva comunicazione**⁹ **in forma scritta** alla Funzione di Gestione territorialmente competente, con un **anticipo di almeno quindici giorni** (la comunicazione deve pertanto riportare in modo esplicito le date in cui si intende fruire delle agevolazioni). Qualora le giornate di congedo siano richieste in relazione all'evento nascita, il preavviso dovrà essere reso con riferimento alla data presunta del parto.

Le comunicazioni relative al congedo obbligatorio e facoltativo dovranno essere corredate del certificato/estratto di nascita del figlio.

La Funzione di Gestione, ricevuta la comunicazione relativa al congedo, dovrà rappresentare all'interessato la necessità di compilare anche il foglio di registrazione delle assenze al fine di informare della fruizione del beneficio anche il Responsabile del lavoratore ed il Focal Point di riferimento per l'inserimento a sistema del giustificativo di assenza.

Dell'avvenuto ricevimento della documentazione presentata le competenti Funzioni di Gestione dovranno rilasciare al lavoratore apposita ricevuta, utilizzando il modello **Allegato 1 "Ricevuta"** unito al presente documento¹⁰.

Nel caso di **domanda di congedo facoltativo** - trattandosi di un beneficio alternativo al congedo di maternità - il lavoratore padre dovrà inoltre produrre una **dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità** a lei spettante per un numero di giorni pari a quello/i di congedo richiesti dal padre, con conseguente impegno alla riduzione del congedo di maternità (la riduzione, come già specificato nella nota 6 del presente documento, andrà operata nel giorno o nei giorni finali del congedo obbligatorio della madre).

⁸ Il Decreto del 22/12/2012 è intervenuto specificando chiaramente che entrambi i congedi sono indennizzati dall'INPS. La formulazione della norma contenuta nella Riforma Fornero lasciava infatti dubbi interpretativi non riportando in modo esplicito a chi competesse l'indennità per il congedo obbligatorio (se al datore di lavoro o all'INPS). Così il testo della Riforma: "per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione".

⁹ Trattandosi di comunicazione e non di domanda di fruizione, il datore di lavoro non potrà chiedere il differimento ad altro giorno del congedo per ragioni tecniche organizzative o produttive, potrà solo richiedere il rispetto del termine di preavviso.

¹⁰ L'art. 16 del DPR 25 novembre 1976 n. 1026 prevede l'obbligo per il datore di lavoro di dare ufficiale riscontro della documentazione consegnata dai lavoratori/lavoratrici in occasione della maternità e paternità.

La predetta dichiarazione di riduzione del congedo di maternità dovrà essere presentata anche al datore di lavoro della madre, a cura di uno dei due genitori.

Le giornate di congedo obbligatorio e/o facoltativo fruito, dovranno essere comunicate a cura del datore di lavoro all'INPS, attraverso il **flusso uni-emens**. A tal fine, si evidenzia che l'Istituto previdenziale non ha ancora fornito le specifiche istruzioni necessarie alla trasmissione delle informazioni.

Potere di controllo

In merito agli aspetti operativi sopra descritti, poiché la domanda di congedo viene presentata dal lavoratore esclusivamente al datore di Lavoro, si richiama la necessità di porre particolare attenzione alla verifica dei requisiti necessari al godimento dei benefici (nascita dopo il 1° gennaio, fruizione entro i cinque mesi di età del bambino, diritto della madre al congedo di maternità in caso di congedo facoltativo e conseguente riduzione del periodo spettante, ecc.).

Qualora dall'analisi della documentazione prodotta dal lavoratore emergano incongruenze o carenze, le Funzioni Gestione competenti dovranno fornire debita comunicazione scritta all'interessato evidenziandogli le ragioni che ostano al riconoscimento del congedo e, ove ne ricorrano gli estremi, invitandolo all'integrazione della documentazione prodotta e all'eventuale ricalendarizzazione dell'assenza.

Della predetta comunicazione di diniego/riciesta documenti integrativi, dovrà essere messo a conoscenza anche il Responsabile della Struttura del dipendente ed il Focal Point di riferimento.

In caso avvenuta fruizione dell'assenza, verificatasi successivamente non legittima, le giornate andranno giustificate ad altro titolo e nessun costo dovrà essere rimesso all'INPS.

Si evidenzia, infine, che il citato Istituto previdenziale, pur non ricevendo dal datore di lavoro copia della domanda di congedo e della documentazione allegata, provvederà comunque ad effettuare per proprio conto le verifiche necessarie per accertare la correttezza dei comportamenti dei fruitori di congedi (es. effettiva riduzione del congedo di maternità da parte della madre, diritto della madre al congedo di maternità, ecc.).

Data la natura innovativa dei benefici sperimentali in argomento, **i lavoratori saranno informati dell'obbligo di fruire di un giorno di congedo e del diritto al congedo facoltativo mediante** la diffusione di un apposito **comunicato al personale**, che per completezza si allega al presente documento.

In calce alla presente nota informativa anche i fac simili di domande di congedo obbligatorio e facoltativo che potranno essere resi disponibili agli interessati che ne facciano richiesta.

2. I benefici per le lavoratrici madri

2.1 I contributi per i servizi per l'infanzia

La Riforma Fornero ha introdotto, per gli anni 2013, 2014 e 2015, un'ulteriore misura sperimentale a sostegno della genitorialità, finalizzata a favorire l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro.

L'articolo 4, comma 24, lettera b) attribuisce alla madre lavoratrice - anche adottiva o affidataria - la facoltà di richiedere la corresponsione di **voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting o di contributi per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati**, da utilizzare negli undici mesi successivi al termine del congedo di maternità ed in alternativa al congedo parentale.

Come precisato nel Decreto del 22/12/2012, tali contributi **saranno erogati dall'INPS¹¹**, avranno un **importo pari a 300 euro mensili** e potranno essere richiesti dalle lavoratrici interessate **per un periodo massimo di sei mensilità**, divisibili solo per frazioni mensili intere¹².

Poiché i contributi in questione sono alternativi alla fruizione del congedo parentale, il numero di mensilità di accesso ai benefici comporterà una conseguente **riduzione** da parte della lavoratrice **di altrettante mensilità di congedo parentale** (per ogni quota mensile di contributi, la lavoratrice dovrà rinunciare ad un mese di congedo parentale).

Secondo quanto indicato dall'INPS con Circolare 48/2013, i benefici in esame potranno essere riconosciuti anche alle lavoratrici part-time in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

2.2 Le modalità di erogazione dei contributi

Le due tipologie di benefici introdotte dalla Riforma Fornero, i *voucher* per il servizio di *baby sitting* ed i contributi per il pagamento di strutture eroganti servizi per l'infanzia, sono alternative tra loro e prevedono una diversa modalità di erogazione.

Come specificato dalla Circolare INPS 48/2013, il contributo per il servizio di *baby sitting* verrà erogato attraverso il sistema dei *voucher*, ovvero dei buoni lavoro di cui all'articolo 72 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche ed integrazioni.

¹¹ Tenendo conto del limite di spesa di 20 milioni di euro annui per ciascuno degli anni interessati dalla sperimentazione: 2013, 2014 e 2015.

¹² Come precisato dall'INPS nella Circolare 48/2013 per frazione mensile deve intendersi un mese continuativo che potrà essere collocato a piacere, singolarmente o in successione, purché nell'ambito degli undici mesi successivi al termine del periodo di congedo di maternità. Ne consegue che se la lavoratrice, a titolo esemplificativo, ha usufruito di quattro mesi e un giorno di congedo parentale, potrà accedere al beneficio in esame per un solo mese, residuandole 29 giorni da utilizzare come congedo parentale. Allo stesso modo il beneficio, una volta richiesto, potrà essere interrotto solo al compimento di una frazione mensile così come sopra definita.

Tali *voucher* verranno ritirati dalla lavoratrice presso la sede provinciale INPS territorialmente competente.

Il contributo per la fruizione dei servizi per l'infanzia verrà, invece, erogato attraverso il pagamento diretto da parte dell'INPS alla struttura prescelta, previo accertamento dell'effettiva fruizione del servizio.

Per poter richiedere tale contributo, le lavoratrici dovranno necessariamente avvalersi dei servizi offerti da strutture presenti in un apposito elenco (*elenco delle strutture della rete pubblica e private accreditate eroganti servizi per l'infanzia*) formato annualmente e pubblicato sul sito web dell'INPS (www.inps.it) che ad oggi non risulta ancora disponibile.

2.3 L'accesso ai contributi da parte delle lavoratrici

Per richiedere i benefici in esame, la lavoratrice madre dovrà presentare apposita **domanda telematica all'INPS**, accedendo direttamente al portale dell'Istituto tramite PIN dispositivo.

Per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, le domande dovranno pervenire all'INPS entro uno specifico arco temporale - unico a livello nazionale – che verrà definito dall'Istituto stesso mediante pubblicazione di uno specifico bando per l'accesso ai contributi in esame.

Scaduti i termini per l'invio delle domande, l'INPS provvederà a riconoscere i contributi sulla base di una graduatoria nazionale che terrà conto dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) del nucleo familiare di appartenenza.

Considerato che il bando per l'accesso ai contributi non è stato ancora emesso, **i benefici non sono al momento operativi**.

L'Azienda, al fine di consentire la partecipazione al bando da parte di tutte le lavoratrici interessate, provvederà a dare informativa dell'avvenuta pubblicazione, mediante comunicato al personale.

Come precisato nel Decreto del 22/12/2012 e ribadito nella Circolare INPS 48/2013, potranno partecipare al bando le madri di bambini già nati (o già entrati in famiglia o in Italia) e le lavoratrici gestanti per le quali la data presunta del parto sia fissata entro i quattro mesi successivi alla scadenza del bando stesso.

I benefici potranno, inoltre, essere richiesti anche per più figli: in tal caso, l'interessata, sussistendo i requisiti per ciascun figlio, dovrà presentare una domanda per ogni figlio.

Le richieste di contributo potranno essere presentate anche dalle lavoratrici che abbiano già usufruito, in parte, del congedo parentale.

Sono escluse dal beneficio le lavoratrici esentate totalmente dal pagamento della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati convenzionati nonché le lavoratrici che usufruiscono dei benefici di cui al Fondo per le Politiche relative ai diritti e alle pari opportunità istituito con l'art.19, comma 3, del decreto legge 4 giugno 2006, n.223, convertito dalla legge 4 agosto 2006, n.248.

2.4 Le operatività interne all'Azienda

Successivamente all'ammissione della lavoratrice al contributo prescelto, **l'INPS provvede a comunicare al datore di lavoro dell'interessata la rideterminazione del congedo**

parentale (si ricorda che per ogni mensilità di accesso al contributo si avrà una conseguente riduzione di una mensilità di congedo parentale).

L'Azienda, ricevuta tale comunicazione e convogliata presso le Strutture territoriali di riferimento delle lavoratrici, dovrà procedere, tramite le Funzioni di Gestione competenti, al riallineamento dei periodi di congedo parentale spettanti a ciascuna lavoratrice.

La rideterminazione del periodo di congedo parentale, conseguente alla fruizione dei contributi, dovrà essere comunicata formalmente alla lavoratrice interessata.

Con riferimento alla rimodulazione del periodo di congedo parentale, si evidenzia, inoltre, che i mesi di congedo oggetto di rinuncia per effetto dell'ammissione al godimento dei contributi non incideranno sul diritto al trattamento economico previsto dall'art. 43 del CCNL del 14 aprile 2011 per i primi due mesi di congedo parentale, fruiti come effettiva assenza dal lavoro.

I primi due mesi di assenza effettiva dal lavoro a titolo di congedo parentale dovranno, quindi, essere indennizzati all'80% a prescindere dall'eventuale precedente fruizione di contributi. Ad esempio, qualora una lavoratrice, al rientro del congedo di maternità fruisca di tre mesi di contributi, avrà successivamente diritto ai due mesi di congedo parentale indennizzato all'80% (se ovviamente fruiti entro il terzo anno di vita del bambino).

Si segnala, inoltre, che per espressa previsione della Circolare INPS 48/2013 le lavoratrici aggiudicatrici dei contributi possono, dal giorno successivo alla pubblicazione della graduatoria, effettuare la rinuncia al beneficio¹³.

Al fine di consentire il reintegro del periodo di congedo parentale per il quale la lavoratrice ha rinunciato al contributo, l'INPS comunica al datore di lavoro (tramite PEC) la relativa rinuncia da parte della dipendente, indicando i termini entro i quali la stessa è stata esercitata¹⁴.

Anche con riferimento a tale comunicazione INPS, dovranno essere seguiti i passaggi gestionali/operativi sopra richiamati e dovrà essere data informativa alla lavoratrice interessata dell'avvenuta rideterminazione del congedo.

Con riferimento ai *voucher*, si segnala, infine, che la lavoratrice, per poter essere rimessa nel diritto alla fruizione del congedo parentale, dovrà effettuare la procedura di rinuncia sopra richiamata e riconsegnare materialmente i *voucher* percepiti e non utilizzati all'INPS. Ne consegue che i *voucher* non restituiti verranno considerati come fruiti e in caso di mancato utilizzo non potranno essere oggetto di richiesta di rimborso.

¹³ Nel caso in cui la rinuncia avvenga in un periodo successivo al ritiro dei *voucher*, i contributi non ancora fruiti potranno essere restituiti, alla sede INPS presso la quale sono stati ritirati, che provvederà al loro annullamento.

¹⁴ Al riguardo, si evidenzia che poiché il beneficio è divisibile solo per frazioni mensili, in caso di rinuncia la lavoratrice dovrà comunque restituire *voucher* in misura pari a 300 euro o a multipli di 300 euro. Pertanto, a titolo di esempio, qualora la lavoratrice abbia richiesto ed ottenuto un contributo di due mesi di *voucher* (importo 600 euro di *voucher*), nel caso in cui abbia utilizzato *voucher* per un importo pari a 310 euro e voglia rinunciare al residuo beneficio, non potrà chiedere di recuperare il secondo mese di congedo parentale, in quanto l'utilizzo di *voucher* per un importo superiore a 300 euro si colloca nella seconda mensilità che non può essere frazionata in giorni.

RICEVUTA DA CONSEGNARE AL LAVORATORE

Gent.le Sig.,

Le comunichiamo di avere ricevuto in data comunicazione di fruizione del congedo obbligatorio/domanda di congedo facoltativo corredata del:

- certificato/estratto di nascita del bambino/a
- certificazione della data di ingresso in famiglia del bambino
- certificazione della data di ingresso in Italia del bambino
- in caso di congedo facoltativo*: dichiarazione di rinuncia della madre alla fruizione di uno/due giorni di congedo di maternità

La preghiamo di restituire firmata in segno di ricevuta, copia della presente.

Cordiali saluti

Firma.....

Luogo e data,

Comunicato al personale

Tutela della paternità: Congedo obbligatorio per il lavoratore padre

La Riforma del Mercato del Lavoro (legge 92/2012) ha introdotto, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, due nuove tipologie di congedo in favore del **lavoratore padre**: il **congedo obbligatorio di un giorno** e il **congedo facoltativo di due giorni** alternativo al congedo di maternità della madre.

A seguito della regolamentazione contenuta nel Decreto del 22 dicembre 2012 e nella Circolare INPS n. 40 del 14/03/2013, tali benefici sono divenuti pienamente operativi.

Per quanto riguarda il primo, la legge prevede l'**obbligo** per il lavoratore padre di astenersi dal lavoro, entro il quinto mese di vita del figlio, per un periodo di un giorno.

Con l'introduzione del congedo facoltativo, invece, al lavoratore padre è riconosciuto il diritto ad astenersi dal lavoro per un massimo di due giorni, sempre entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, **a condizione che la madre lavoratrice rinunci ad altrettanti giorni del proprio congedo di maternità.**

Entrambi gli istituti possono essere utilizzati anche dal padre adottivo o affidatario e concernono le nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013.

I giorni di congedo devono essere richiesti al datore di lavoro in forma scritta con un preavviso di almeno **quindici giorni** e sono indennizzati in misura pari al **100% della retribuzione**. Tale indennità è anticipata dal datore di lavoro e successivamente posta a carico dell'INPS.

Per ulteriori aspetti inerenti la disciplina dei congedi in argomento e per ogni eventuale supporto in merito alla richiesta degli stessi, i lavoratori potranno rivolgersi alle Funzioni RU Competenti.

Fac simile

Comunicazione di fruizione del congedo obbligatorio

Alla Funzione di Gestione.....

Il sottoscritto, nato a Prov.
il, residente in, Prov. Via.....
n°.....; Codice Fiscale applicato presso la Struttura
....., matricola

comunica in qualità di padre naturale/ adottivo/ affidatario

- del bambino/a, nato/a (entrato in famiglia/in Italia) il
- di un/una bambino/a la cui nascita è prevista per il giorno.....

di fruire in data..... (*inserire una data entro i cinque mesi di età del figlio o i cinque mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore*) di un giorno di **congedo obbligatorio** ai sensi dell'articolo 4, comma 24 lettera a), della Legge 92/2012.

Al riguardo si allega:

- certificato/estratto di nascita
- certificato di data presunta del parto (in tal caso, il sottoscritto si impegna a produrre successivamente il certificato di nascita del figlio)
- certificazione della data di ingresso in famiglia del bambino
- certificazione della data di ingresso in Italia del bambino

Luogo e data,

Firma

Fac simile

Domanda di congedo facoltativo

Alla Funzione di Gestione.....

Il sottoscritto, nato a Prov.
il, residente in, Prov. Via.....
n°.....; Codice Fiscale applicato presso la Struttura
....., matricola

richiede in qualità di padre naturale/ adottivo/ affidatario

- del bambino/a, nato/a (entrato in famiglia/in Italia) il
- di un/una bambino/a la cui nascita è prevista per il giorno.....

di fruire in data..... (*inserire una data entro i cinque mesi di età del figlio o i cinque mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore*) di (uno o due) giorno/i di **congedo facoltativo** ai sensi dell'articolo 4, comma 24 lettera a), della Legge 92/2012, in alternativa al congedo di maternità della madre.

Al riguardo, il sottoscritto dichiara che la madre del bambino, Sig.ra....., ha diritto al congedo di maternità ed allega alla presente una dichiarazione della medesima di rinuncia alla fruizione di un numero di giorni di congedo di maternità pari a quelli richiesti a titolo di congedo facoltativo dal sottoscritto.

Tale rinuncia verrà consegnata anche al datore di lavoro della madre del bambino.

Alla presente richiesta, si allega altresì:

- certificato/estratto di nascita
- certificato di data presunta del parto (in tal caso, il sottoscritto si impegna a produrre successivamente il certificato di nascita del figlio)
- certificazione della data di ingresso in famiglia del bambino
- certificazione della data di ingresso in Italia del bambino

Luogo e data,

Firma

Fac simile

Dichiarazione di rinuncia al congedo di maternità finalizzata alla fruizione del congedo facoltativo da parte del padre

La sottoscritta Sig.ra madre del bambino..... nato il..... dichiara alla Società....., datore di lavoro del padre del bambino, Signor....., di acconsentire al godimento di (uno o due) giorni di congedo facoltativo da parte del medesimo e di rinunciare conseguentemente alla fruizione del proprio congedo di maternità per un numero di giorni pari a quello di congedo richiesti dal padre.

Tale dichiarazione verrà presentata anche al proprio datore di lavoro
(specificare il nome della Società solo nel caso in cui appartenga al Gruppo Poste Italiane.)

Luogo e data,

Firma