

**SEDE**

00187 ROMA

VIA LOMBARDIA 30

TEL. 06.420.35.91

FAX 06.484.704

e-mail: uilca@uilca.itpagina web: www.uilca.it

pagina Facebook:

<https://www.facebook.com/pages/Uilca-Network/144615528931863>Canale youtube: <http://www.youtube.com/user/Uilcanetwork>

UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a UNI Global Union

LA SEGRETERIA NAZIONALE

Prot n.7 /VC/2013

Roma, 14 gennaio 2013

ALLE STRUTTURE UILCA**Congedo obbligatorio e facoltativo per padre lavoratore**

E' stato pubblicato sulla gazzetta Ufficiale il decreto Interministeriale (Lavoro e politiche sociali / Economia e Finanze) sottoscritto il 22 dicembre 2012, relativo alle modalità di fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo da parte del padre lavoratore, introdotto dalla legge 92/2012 all'art 4.

Questa disposizione ha carattere sperimentale per gli anni 2013-2015 e in sintesi prevede che:

1) a partire dalle nascite avvenute dal 1 gennaio 2013, i padri, che siano lavoratori dipendenti, fruiscono di un giorno di **congedo obbligatorio** entro il quinto mese di vita del figlio

- la previsione di cui sopra si applica anche al padre adottivo o affidatario nonché al padre che fruisca del congedo di paternità ai sensi dell'art 28 del Dlgs 151 del 2001(grave infermità, decesso o assenza della madre)
- il giorno di congedo obbligatorio è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice , in aggiunta ad esso
- il padre lavoratore deve comunicare al datore di lavoro in forma scritta e con un preavviso di 15 giorni , il giorno in cui intende fruire del congedo obbligatorio.

2) a partire dalle nascite avvenute dal 1 gennaio 2013, i padri, che siano lavoratori dipendenti, fruiscono di un **congedo facoltativo** di uno o due giorni anche continuativi, entro il quinto mese di vita del figlio

- la previsione di cui sopra si applica anche al padre adottivo o affidatario
- la fruizione da parte del padre del congedo facoltativo 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 per un numero di giorni pari a quelli fruiti dal padre.

- il padre lavoratore deve comunicare al datore di lavoro in forma scritta e con un preavviso di 15 giorni , il giorno/i in cui intende fruire del congedo facoltativo, allegando una dichiarazione della madre di non fruizione dell'astensione a lei spettante per un numero di giorni pari a quelli di congedo fruiti dal padre, con conseguente riduzione dei giorni di congedo di maternità.

3) entrambi i congedi (obbligatorio e facoltativo) non possono essere fruiti a ore.

4) è prevista un'indennità giornaliera posta a carico dell'INPS da corrispondersi al padre lavoratore che fruisca del congedo obbligatorio e/o facoltativo , pari al 100% della retribuzione ed il trattamento previdenziale nei giorni di congedo, segue la disciplina per il congedo di maternità

5) altre previsioni riguardano sostegni economici per il servizio di baby sitting (voucher) o per far fronte al costo dei servizi per l'infanzia o dei servizi accreditati (300 euro mensili). Sul tema devono ancora essere forniti chiarimenti applicativi anche in merito alle modalità di accesso ai benefici economici (graduatoria nazionale basata sull'indicatore ISEE della lavoratrice / a fronte di un finanziamento annuo complessivo di 20 milioni) e quindi ci riserviamo di tornare in argomento non appena ottenuti i chiarimenti del caso.

Le novità introdotte dalla legge muovono qualche ulteriore passo verso un rafforzamento in Italia della cultura della condivisione del ruolo di cura dei figli.

Mentre sono ancora molto bassi tra i padri lavoratori , i dati di accesso alle previsioni da tempo esistenti in Italia sui congedi parentali, questo obbligo per i padri di assentarsi per un giorno dal lavoro e la facoltà di aggiungere altri due giorni, sembra voler riportare in primo piano, anche se in modo quasi simbolico, la necessità di un diverso approccio culturale e sociale e al lavoro di cura e più in generale del mondo del lavoro italiano verso la maternità.

Non a caso è proprio all'interno della Legge 92 del 2012 “ Riforma del mercato del lavoro” che sono contenute queste misure sperimentali per “ promuovere una cultura di maggior condivisione dei compiti genitoriali e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”, come se si intendesse rivolgere ai lavoratori più giovani un messaggio concreto circa l'imprescindibilità di un cambiamento di rotta a cui anche le aziende dovranno adeguarsi.

Segreteria Nazionale