

## **Nella riforma “Fornero” congedi e voucher a sostegno della genitorialità: chi, come e quando può usufruirne**

Il 27 giugno 2012 è stato approvato definitivamente dal Parlamento il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro - lungamente atteso dal Paese, fortemente auspicato dall'Europa e ampiamente discusso con le Parti Sociali - che si propone di realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, atto ad aumentare l'occupazione, in particolare di giovani e donne, oggi ai margini o del tutto esclusi dal mercato, a ridurre i tempi della transizione tra scuola e lavoro e tra disoccupazione e occupazione, a contribuire alla crescita della produttività, a stimolare lo sviluppo e la competitività delle imprese, anche attraverso il sostegno all'occupabilità dei lavoratori e a creare un sistema di tutele più universalistico.

La riforma interviene su diversi aspetti: l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, le forme contrattuali flessibili, la disciplina dei licenziamenti, il sistema di ammortizzatori sociali, le politiche attive del lavoro.

Inoltre prevede incentivi sia per il sostegno dei lavoratori anziani che per accrescere la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro con l'introduzione di norme di contrasto alle cosiddette dimissioni “in bianco” e di misure a sostegno della genitorialità.

Proprio in materia di maternità e paternità sono previste dalla riforma (art. 4, commi 24-26) due misure disposte in via sperimentale per gli anni 2013-2015: **congedo obbligatorio per i padri** e **voucher**.

Entrambe hanno l'obiettivo di promuovere «una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».

La prima misura sperimentale consiste nell'**obbligo per il padre lavoratore dipendente**, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, **di astenersi dal lavoro** per un periodo di un giorno ed entro il medesimo periodo può astenersi per ulteriori due giorni, anche continuativi, **previo accordo con la madre e in sua sostituzione** in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Per questi giorni di astensione viene riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre e un'indennità pari al 100 % della retribuzione per il giorno di astensione obbligatorio sopra indicato. Il padre lavoratore deve però dare, con un preavviso di almeno quindici giorni, comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro.

Rispetto alla normativa precedente ciò che cambia è l'obbligatorietà. Infatti, prima della riforma, in occasione della nascita del figlio, il lavoratore avrebbe potuto assentarsi dal lavoro in via facoltativa, facoltà che rappresentava spesso un deterrente della richiesta al datore di lavoro. Sicuramente, trattandosi ora di un obbligo il lavoratore ne potrà godere a pieno diritto. Inoltre l'attuale previsione può essere vista come un primo ed importante segnale di cambiamento culturale, nonché di avvicinamento agli standard definiti nella Direttiva CE 2010/18/EU in materia di congedo parentale.

La seconda misura consiste, invece, nella corresponsione di **voucher Inps** alla madre lavoratrice **per l'acquisto di servizi di baby-sitting** finalizzati a far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per

l'infanzia o dei servizi analogamente offerti da strutture private convenzionate di cui usufruire, in alternativa al congedo parentale, al termine del periodo di congedo di maternità e per gli undici mesi successivi. Tale misura, che potrebbe rivelarsi di grande utilità per limitare il crescente fenomeno di abbandono del posto di lavoro da parte delle neo-mamme, è così citata all'interno del decreto legge: «*Al fine di promuovere la partecipazione femminile al mercato del lavoro, si intende disporre l'introduzione di voucher per la prestazione di servizi di baby-sitting. Le neo mamme avranno diritto di chiedere la corresponsione di detti voucher dalla fine della maternità obbligatoria per gli 11 mesi successivi in alternativa all'utilizzo del periodo di congedo facoltativo per maternità. Il voucher è erogato dall'Inps. Tale cifra sarà modulata in base ai parametri Isee della famiglia.*»

Relativamente a questa misura viene dunque disposto che, entro un mese dalla data di entrata in vigore della legge, dovrà essere adottato un decreto concertato fra il Ministero del Lavoro ed il Ministero dell'Economia che andrà a stabilire i criteri di accesso, le modalità di utilizzo, nonché la quantità ed il valore dei voucher tenuto conto anche della situazione economica equivalente (ISEE) del nucleo familiare di appartenenza della madre richiedente.

**Pertanto, è importante tenere ben presenti le date di riferimento per poter usufruire di questa opportunità:**

**3 luglio 2012: data di pubblicazione della legge n. 92 del 28 giugno 2012, cosiddetta riforma Fornero, sul supplemento ordinario 136 della Gazzetta Ufficiale n. 153.**

**18 luglio 2012: data di entrata in vigore della legge.**

**18 agosto 2012: termine entro il quale dovrà essere adottato il decreto concertato in materia di voucher baby sitting.**

Tuttavia la scadenza del 18 agosto potrebbe slittare e, in ogni caso, per essere informati sugli sviluppi e sulle opportunità previste vi invitiamo a rivolgervi alla sede di Patronato ANMIL più vicina o a contattare il numero verde 800-180 943.

---