



STUDIO PERUZZI e TRIGGIANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)
Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892
E-mail: info@studioperuzzi.com
Web: www.studioperuzzi.com

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Rag. Stefano Dani

COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 16/04/2013

A tutte le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n° 10

Oggetto: I VOUCHER E I CONTRIBUTI PER LE MAMME LAVORATRICI: INDICAZIONI DELL'INPS – CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO

INPS, Circolare n. 48 del 28 marzo 2013

L'INPS, con la Circolare n. 48 del 28 marzo 2013, illustra le modalità di richiesta dei contributi e dei voucher previsti, a favore delle mamme lavoratrici, dall'articolo 4, comma 24, lettera b) della Legge n. 92/2012. Si tratta, in particolare, della possibilità di richiedere, al termine del congedo di maternità ed in alternativa al congedo parentale:

- voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting, ovvero*
- contributi per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.*

Per richiedere i voucher/contributi è necessario attendere la pubblicazione dell'apposito bando da parte dell'INPS.

Come si ricorderà l'articolo 4, comma 24, lettera b) della Legge n. 92/2012 ha disciplinato, a favore delle mamme lavoratrici che non si avvalgono del congedo parentale, ed **in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015**, la concessione di:

- voucher** per l'acquisto di servizi di baby sitting;
- contributi** per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Successivamente, il Ministero del Lavoro ha emanato il Decreto 22 dicembre 2012, con il quale sono stati definiti i criteri di accesso e le modalità di utilizzo dei suddetti contributi.

Ora, con la **Circolare n. 48 del 28 marzo 2013**, l'INPS fornisce chiarimenti in merito al campo di applicazione dei suddetti benefici, ai tempi ed alle modalità di presentazione all'INPS delle relative richieste telematiche.

Preme ricordare, infatti, che per accedere ai benefici le madri lavoratrici devono **presentare domanda telematica all'INPS** (tramite PIN dispositivo), che provvederà a redigere una graduatoria delle beneficiarie.

Ad oggi, l'INPS non ha ancora pubblicato, sul proprio sito web, il bando per l'assegnazione dei benefici.

Si attendono, pertanto, ulteriori indicazioni dall'Istituto sulla data a partire dalla quale sarà possibile inviare le istanze.

IMPORTO DEL BENEFICIO

Il contributo a favore delle mamme lavoratrici:

- consiste in un importo di **300 euro mensili**; verrà erogato
 - per il servizio di baby sitting, attraverso il sistema dei **buoni lavoro (voucher)**;
 - in caso di utilizzo della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, tramite un **pagamento diretto, da parte dell'INPS, alla struttura prescelta**, previa esibizione da parte di quest'ultima della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio.

L'elenco delle strutture accreditate sarà pubblicato sul sito www.inps.it, affinché le lavoratrici possano preventivamente consultarlo prima di presentare la domanda di ammissione al beneficio.

A riguardo, l'INPS precisa che il contributo:

- è erogato per un **periodo massimo di 6 mesi**, divisibile solo per frazioni mensili intere, con conseguente riduzione del congedo parentale della lavoratrice. Per "**frazione mensile**" si intende un mese continuativo di congedo che potrà essere collocato, singolarmente o in successione, nell'ambito degli 11 mesi successivi al termine del congedo di maternità.

Ad esempio, se una lavoratrice ha usufruito di 4 mesi e 1 giorno di congedo parentale, potrà godere del beneficio per un solo mese e potrà richiedere altri 29 giorni di congedo parentale. Analogamente, il beneficio richiesto potrà essere interrotto solo al compimento di una frazione mensile;

- spetta alle **lavoratrici part-time** in riproporzione alla ridotta entità della prestazione lavorativa;
- spetta alle **lavoratrici iscritte alla Gestione separata** per un **periodo massimo di 3 mesi**.

BENEFICIARIE

Possono richiedere i voucher (ovvero il contributo) le **madri, anche adottive o affidatarie**, lavoratrici **dipendenti** (ed anche se hanno già usufruito in parte del congedo parentale), **iscritte alla Gestione Separata dell'INPS**, per i bambini già nati (o entrati in famiglia o in Italia) o quelli la cui data presunta del parto è fissata entro i 4 mesi successivi alla scadenza del bando per la presentazione della domanda.

Con riferimento alla Gestione Separata, l'INPS precisa che:

- possono richiedere i voucher/contributi tutte le lavoratrici, comprese le libere professioniste, che **non risultino iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria** e non siano pensionate. Si tratta, pertanto, di delle lavoratrici tenute al versamento della c.d "contribuzione piena"; sono **escluse** le lavoratrici autonome iscritte ad altra gestione (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle Leggi nn. 1047/1957, 463/1959, 613/1966, imprenditrici agricole a titolo principale, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, disciplinate dalla Legge n. 250/1958).

Ogni lavoratrice può richiedere i voucher/contributi:

- sia come genitore (ed anche per più figli, presentando una domanda per ogni figlio),
 - sia come gestante (in caso di gravidanza gemellare è possibile presentare una domanda per ogni nascituro),
- purché ricorrano **per ciascun figlio** i suddetti requisiti.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Come sopra anticipato, per accedere ai benefici è necessario presentare apposita domanda attraverso il sito dell'INPS; il percorso è il seguente: *Al servizio del cittadino – Autenticazione con PIN – Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito – Invio delle domande per l'assegnazione dei contributi per l'acquisto dei servizi per l'infanzia.*

All'atto della presentazione della domanda, la lavoratrice deve indicare:

- il beneficio a cui intende accedere e, in caso di scelta del contributo per sostenere le spese degli asili nido, la struttura (pubblica o privata accreditata) presso la quale è stato iscritto il minore;
 - il numero di mesi per i quali si richiede il beneficio;
 - la rinuncia al corrispondente numero di mesi di congedo parentale;
- di aver presentato la dichiarazione ISEE valida.

Ai fini della formazione della graduatoria farà fede la data e l'orario di invio, così come recepiti dal sistema informatico dell'INPS e riportati nella ricevuta di invio.

L'Istituto provvederà ad **avvisare il datore di lavoro** della lavoratrice della **proporzionale riduzione del congedo parentale** conseguente alla concessione del beneficio.

RITIRO ED UTILIZZO DEI VOUCHER

Le lavoratrici beneficiarie possono ritirare i voucher **cartacei**, per l'importo riconosciuto, presso la sede INPS territorialmente competente in base alla residenza o al domicilio temporaneo dichiarato nella domanda, se diverso dalla residenza.

I voucher possono essere ritirati in un'unica soluzione, solo in parte o con cadenza mensile.

La madre lavoratrice, prima dell'inizio della prestazione lavorativa del servizio di baby sitting, **deve effettuare la comunicazione preventiva di inizio prestazione**, indicando:

- il proprio codice fiscale,
- il codice fiscale della prestatrice,
- il luogo di svolgimento della prestazione,
- le date presunte di inizio e di fine dell'attività lavorativa, attraverso uno dei seguenti canali
- contact center INPS/INAIL (803.164 oppure 06164164);
- fax gratuito INAIL 800.657657, utilizzando il modulo presente sul sito dell'INAIL;
- sito www.inail.it /Sezione 'Punto cliente';
- sede INPS.

In caso di **annullamento** della prestazione per le date previste o **modifica** delle stesse, deve essere effettuata, con le stesse modalità, una nuova comunicazione di variazione all'INAIL/INPS tramite gli stessi canali sopra indicati.

Al termine della prestazione lavorativa, la madre lavoratrice – prima di consegnare alla prestatrice i voucher – deve **intestarli**, scrivendo su ciascuno di essi il proprio codice fiscale, il codice fiscale della prestatrice, il periodo della relativa prestazione e convalidando il buono con la propria firma.

La prestatrice del servizio di baby sitting potrà **riscuotere** il corrispettivo presso **qualsiasi ufficio postale, entro e non oltre 24 mesi** dalla data di emissione del voucher.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO:

CIRCOLARE INPS INPS, Circolare n. 40 del 14 marzo 2013

Alla luce della pubblicazione del Decreto 22 dicembre 2012, l'INPS, con la Circolare n. 40 del 14 marzo 2013, è intervenuto per fornire chiarimenti in merito al campo di applicazione del nuovo congedo di paternità (sia obbligatorio che facoltativo) ed al relativo trattamento economico, normativo e previdenziale.

Come si ricorderà, l'articolo 4, commi 24, 25 e 26 della Legge n. 92/2012:

ha disciplinato, **in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015** il congedo di paternità obbligatorio e facoltativo;

ha demandato ad un apposito decreto di natura non regolamentare la definizione dei criteri di accesso e delle modalità di utilizzo dei suddetti congedi. In attuazione della delega contenuta nella "Riforma Fornero", il Ministero del Lavoro ha emanato il **Decreto 22 dicembre 2012**.

Alla luce della pubblicazione del Decreto 22 dicembre 2012, l'INPS, con la **Circolare n. 40 del 14 marzo 2013**, è intervenuto per fornire chiarimenti in merito al campo di applicazione del nuovo congedo (sia obbligatorio che facoltativo) ed al relativo trattamento economico, normativo e previdenziale.

Preme evidenziare, tuttavia, che l'Istituto si riserva di fornire con un successivo messaggio le istruzioni operative per l'esposizione nel flusso Uniemens delle giornate di congedo e della relativa indennità.

Nella circolare in esame, inoltre, non vengono fornite indicazioni in merito alle giornate di congedo già concesse dal mese di gennaio 2013.

CAMPO DI APPLICAZIONE

L'INPS ricorda, innanzitutto, che il congedo obbligatorio (un giorno) ed il congedo facoltativo (due giorni, anche continuativi, alternativi al congedo di maternità della madre), spettano:

- ai padri, lavoratori dipendenti (del settore privato e non delle pubbliche amministrazioni), **entro e non oltre il quinto mese di vita** del bambino;
- in relazione agli eventi **parto, adozioni e affidamenti** avvenuti **dal 1° gennaio 2013**.

Il termine ultimo di fruizione del congedo (quinto mese di vita del figlio) non subisce variazioni in caso di **parto prematuro**.

Inoltre, analogamente all'astensione obbligatoria della madre, la durata del congedo obbligatorio (un giorno) e del congedo facoltativo (due giorni) del padre non subisce variazioni in caso di **parto plurimo**. In altre parole, quindi, in caso di parto gemellare o plurigemellare i giorni di congedo rimangono comunque tre (nel complesso), e non vengono moltiplicati per il numero dei figli.

Padre adottivo o affidatario

In caso di adozione o affidamento, il termine del quinto mese decorre:

- dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale;
- dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

Congedo obbligatorio

L'INPS precisa che il congedo obbligatorio del padre si configura come un **diritto autonomo**; di conseguenza tale congedo (un giorno):

è aggiuntivo a quello obbligatorio della madre;

- spetta **indipendentemente** dal diritto della madre al congedo di maternità.

Pertanto, ad esempio, se la madre è casalinga il papà lavoratore dipendente ha comunque diritto a beneficiare di un giorno di congedo.

Congedo facoltativo

Come noto, la fruizione, da parte del padre lavoratore dipendente, del congedo facoltativo (uno o due giorni, anche continuativi), è subordinata alla **rinuncia della madre lavoratrice** di fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità.

Il congedo facoltativo del padre, pertanto, non si configura come un diritto autonomo ma come un **diritto derivato** da quello della madre lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata che, in tal caso, dovrà essere in astensione dal lavoro.

L'INPS precisa che il congedo facoltativo:

- può essere fruito dal padre, entro il quinto mese dalla nascita del figlio, indipendentemente dal termine ultimo del congedo di maternità obbligatoria della madre a fronte di una **preventiva rinuncia** di quest'ultima di un equivalente periodo (uno o due giorni);
- spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità.

A tale riguardo, fermo restando che sia la lavoratrice dipendente che quella iscritta alla Gestione separata devono astenersi dal lavoro per congedo di maternità, si ritiene che l'INPS faccia riferimento al caso dei genitori adottivi o affidatari. In tal caso, infatti, l'art. 31 del D.Lgs n.

151/2001 prevede che la madre possa rinunciare al congedo di maternità.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, ad un'**indennità giornaliera a carico dell'INPS**, pari al **100%** della retribuzione media globale giornaliera.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro – e successivamente **conguagliata** nel flusso Uniemens con modalità che saranno illustrate dall'Istituto con successivo messaggio – fatti salvi i casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS, come previsto per l'indennità di maternità in generale.

TRATTAMENTO NORMATIVO

Per usufruire dei giorni di congedo il padre lavoratore deve comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro le date in cui intende assentarsi, con un anticipo di almeno quindici giorni, e, se richiesti in occasione della nascita, sulla base della data presunta del parto.

Il datore di lavoro, a sua volta, comunica all'INPS le giornate di congedo fruito attraverso il flusso Uniemens. Le apposite istruzioni operative saranno fornite dall'INPS con uno specifico messaggio. Alla richiesta del **congedo facoltativo**, il padre lavoratore deve allegare una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante, per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre, con conseguente riduzione del congedo di maternità. Tale dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre a cura di uno dei due genitori.

“L’istituto provvederà alle verifiche necessarie per accertare la correttezza dei comportamenti dei fruitori dei congedi. La riduzione andrà operata, stante la possibilità di fruirne in contemporanea da entrambi i genitori, nel giorno o nei giorni finali del congedo obbligatorio della madre.”

Compatibilità con altre prestazioni a sostegno del reddito

Il congedo obbligatorio e facoltativo del padre sono fruibili in costanza di rapporto di lavoro, nonché nelle ipotesi di cui all’art. 24 del D.Lgs n. 151/2001 (lavoratrici gestanti che si trovino, all’inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, ecc...).

Entrambi i congedi possono essere richiesti anche durante il periodo indennizzato per indennità di disoccupazione (**ASpl**) e **mini ASpl** e nel periodo transitorio durante la percezione dell’**indennità di mobilità** e del trattamento di integrazione salariale a carico della cassa integrazione guadagni (**CIG**).

In tali periodi, analogamente a quanto previsto in materia di congedo di maternità, è prevalente l’indennità per la fruizione dei congedi di paternità rispetto alle altre prestazioni a sostegno del reddito, che sono, pertanto, **incumulabili**.

In entrambi i congedi (obbligatorio e facoltativo) sono **riconosciuti** gli assegni per il nucleo familiare (**ANF**).

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Al congedo obbligatorio e facoltativo del padre si applica la disposizione prevista in materia di congedo di paternità dall’art. 30 del D.Lgs n. 151 /2001, che, richiamando l’art. 25 del medesimo D.Lgs, disciplina il trattamento previdenziale (**contributi figurativi**), sia per il periodo di congedo di maternità caduto in corso di rapporto di lavoro sia per il periodo corrispondente al congedo di maternità trascorso al di fuori del rapporto di lavoro.

Al riguardo, l’INPS evidenzia che, poiché il congedo obbligatorio del padre si configura come un diritto aggiuntivo a quello della madre ed autonomo rispetto ad esso, esclusivamente per l’ipotesi di congedo obbligatorio del padre la contribuzione figurativa nel periodo trascorso al di fuori del rapporto di lavoro è riconosciuta analogamente a quanto accade per il congedo obbligatorio della madre, a condizione che il soggetto possa far valere, all’atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro.

Il lavoratore dipendente che si trova in congedo di paternità ai sensi dell’art. 28 del D.Lgs n. 151/2001, può chiedere il congedo obbligatorio in esame. In tal caso, la contribuzione figurativa a copertura del giorno di fruizione del congedo obbligatorio sarà valorizzata secondo le disposizioni vigenti e la scadenza del congedo di paternità ex art. 28 del D.Lgs n. 151/2001 si sposterà di un giorno.

Studio Peruzzi e Triggiani