

## Sanzioni

Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 euro nel caso abusi del foglio bianco firmato per simulare dimissioni di lavoratrici-lavoratori.

## Politiche per l'implementazione del lavoro femminile

**A decorrere dal 1° gennaio 2013** viene riconosciuta la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro nei seguenti casi:

1. **Per una durata di 12 mesi** per assunzioni con contratto di lavoro dipendente.

A contratto a termine, anche in somministrazione per:

- donne di qualsiasi età, senza impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in Regioni svantaggiate (ammissibili al finanziamento nell'ambito dei fondi strutturali comunitari e nelle aree svantaggiate di cui art.2 regolamento CEE N 800 del 2008 della commissione europea) individuate annualmente dal Ministero del lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze)
- donne di qualsiasi età senza impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovunque residenti.

2. **Per un periodo di 18 mesi** dalla data assunzione

- Nel caso che il contratto di assunzione a tempo determinato sia trasformato a tempo indeterminato
- Nel caso in cui l'assunzione sia effettuata con contratto a tempo indeterminato. Le agevolazioni contributive alle assunzioni non aspettano, qualora si verificassero le ipotesi contenute nei commi 12-13-14-15 dell'art.4 della legge 92/2012

### **Coordinamento donne e pari opportunità Cisl Lombardia**

Via Gerolamo Vida, 10 - Milano

tel. 02.89355100

e-mail [lomb.coord.donne@cisl.it](mailto:lomb.coord.donne@cisl.it)



**CISL**  
LOMBARDIA



# LEGGE 92

28 giugno 2012-art.4

**Sostegno alla genitorialità**

**Tutela della maternità e della paternità e  
contrasto alle dimissioni in bianco**

**Incentivi all'occupazione femminile**

**Guida all'utilizzo**

**Coordinamento donne e pari opportunità  
USR Cisl Lombardia**

# Legge 92 del 28 giugno 2012

*in vigore dal 18/07/2012*

Questo opuscolo vuole focalizzare l'attenzione sulle novità inerenti politiche che favoriscono l'occupazione femminile e i congedi parentali per genitori che lavorano. L'art.4 introduce alcune novità quali: il congedo obbligatorio per il padre, la possibilità per il padre di usare due giorni del congedo obbligatorio della madre, la modifica del Testo unico 151/2001 riguardanti le dimissioni durante la gravidanza e il rilascio di voucher per il baby-sitting.

## **SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'**

L'Art.4 COMMA 24 DELLA Legge 92 introduce il **congedo obbligatorio per i lavoratori padri dipendenti**.

Entro cinque mesi dalla nascita del figlio il lavoratore padre ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un giorno.

Oltre il giorno di congedo obbligatorio il padre lavoratore può utilizzare altri due giorni se la madre è d'accordo, di ridurre di due giorni il congedo obbligatorio spettante a lei. E' un piccolo passo culturale, per garantire la presenza del padre al momento della nascita e diffonde l'idea di un'assistenza di entrambi i genitori, storicamente gli oneri derivanti dalla nascita di un figlio gravavano solo sulle donne.

### **Misura dell'indennità e modalità di preavviso dell'utilizzo del congedo**

I due giorni facoltativi per il padre sono a carico dell'INPS con una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. Il padre è tenuto ad avvisare il datore di lavoro per scritto, indicando i giorni almeno 15 giorni prima.

Queste innovazioni non riguardano i lavoratori e lavoratrici non dipendenti

### **Voucher per baby-sitting**

La lavoratrice madre dipendente, dopo il congedo di maternità obbligatorio, può ottenere per 11 mesi, in alternativa al congedo parentale previsto dall'art 32 del

Testo Unico 151/201 il riconoscimento di un voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting per far fronte ai costi dei servizi per l'infanzia sia pubblici che privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

Il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dovrà stabilire i criteri di accesso e le modalità di utilizzo dei voucher, il numero e l'importo in relazione alla situazione economica del nucleo di appartenenza.

Anche le risorse da destinare per i prossimi anni saranno determinate dal decreto.

## **TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA' CONTRASTO AL FENOMENO DELLE DIMISSIONI IN BIANCO**

La legge 92, all'art.4, comma 16, modifica l'art.55 del testo unico per la tutela della maternità e paternità allungando il periodo protetto.

Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre o del lavoratore padre viene esteso fino ai tre anni di vita del bambino o tre anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affido, quindi le dimissioni devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali competenti nel territorio.

Le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono efficaci solo dopo la convalida.

### **Obblighi del datore di lavoro**

La mancanza della convalida ovvero della sottoscrizione della lavoratrice-lavoratore obbliga il datore di lavoro a trasmettere entro 30 giorni dalla data di risoluzione consensuale o di dimissioni l'invito agli interessati a convalidare le dimissioni. In caso contrario vengono considerate prive di effetto.

### **Procedura per la revoca delle dimissioni**

Nei sette giorni il lavoratore-lavoratrice ha facoltà di revocare le proprie dimissioni. La revoca deve essere effettuata in forma scritta e produce il ripristino del lavoro dal giorno successivo alla comunicazione.