



Paid Parental Leave scheme per datori di lavoro

Per i bambini è importante passare del tempo di qualità con i propri genitori nei mesi successivi alla nascita o all'adozione. È risaputo che i genitori hanno bisogno di congedi parentali e il Paid Parental Leave scheme può aiutare i genitori e i datori di lavoro a raggiungere questo equilibrio.

Il Paid Parental Leave scheme è sovvenzionato dall'Australian Government e offre assistenza economica ai neogenitori che non lavorano per occuparsi del loro neonato o bambino di recente adozione. Ci sono due sussidi a disposizione dei genitori aventi diritto:

- il caregiver principale del bambino (solitamente la madre) può ricevere fino a 18 settimane di Parental Leave Pay
- dal 1° gennaio 2013, i padri o i partner (inclusi i genitori adottivi e le coppie dello stesso sesso) possono ricevere fino a due settimane di Dad and Partner Pay.

I lavoratori full-time, part-time, saltuari, stagionali, a contratto e che lavorano in proprio possono avere diritto ad entrambi i sussidi.

N.B.: un impiegato potrebbe avere diritto al Parental Leave Pay o Dad and Partner Pay in caso di bambino nato morto o di decesso del neonato.

Il Paid Parental Leave scheme aiuta le imprese e i genitori australiani

Il Paid Parental Leave scheme vi aiuta a:

- mantenere il personale valido e qualificato che viene incoraggiato a rimanere in contatto con il posto di lavoro nel momento in cui diventa genitore
- valorizzare le condizioni del posto di lavoro che sostengono la famiglia senza dover sovvenzionare da soli il Parental Leave Pay
- lungo termine, grazie alla maggiore partecipazione dei genitori alla forza lavoro.

Il programma aiuta inoltre i genitori a:

- accettare il fatto che assentarsi dal lavoro retribuito per occuparsi di un figlio fa parte della vita e del lavoro di entrambi i genitori
- promuovere l'eguaglianza fra uomini e donne e l'equilibrio fra lavoro e vita familiare.

Come funziona il programma per voi e i vostri impiegati

Voi rivestite comunque un ruolo importante nel Paid Parental Leave scheme, a prescindere dalla grandezza della vostra impresa o dal numero di dipendenti assunti.

Un impiegato potrebbe chiedervi un permesso non retribuito al fine di ottenere il Dad and Partner Pay. Per ulteriori informazioni sui diritti riguardanti i congedi per i vostri dipendenti, leggete la sezione seguente di questo opuscolo intitolata *The Paid Parental Leave scheme and workplace entitlements*. In qualità di datore di lavoro non avete alcun ruolo nell'offrire il Dad and Partner Pay ai vostri dipendenti. Saremo noi a valutare le loro richieste individuali e a retribuirli se ne hanno diritto.

Nella maggior parte dei casi il Parental Leave Pay viene offerto ai genitori aventi diritto dal datore di lavoro .

È nostro compito valutare se il vostro dipendente ha diritto al Parental Leave Pay. La prima cosa che il vostro dipendente deve fare è inoltrarci una richiesta. Successivamente vi contatteremo se dovrete offrire il Parental Leave Pay e vi forniremo tutte le informazioni necessarie.

Riceverete da noi i fondi prima di dare al vostro dipendente il Parental Leave Pay e li verserete nello stesso modo in cui pagate normalmente il loro stipendio o la loro retribuzione.

Dovete pagare il Parental Leave Pay per un dipendente avente diritto che:

- lavora per voi da almeno 12 mesi dalla data prevista di nascita o adozione
- sarà vostro dipendente durante il Paid Parental Leave period
- si trova in Australia e
- si prevede usufruirà di almeno 8 settimane di Parental Leave Pay.

La vostra impresa deve avere un Australian Business Number (ABN) per partecipare al programma.

Se il vostro dipendente ha diritto al Parental Leave Pay ma non siete tenuti ad offrirlo, lo pagheremo direttamente noi. Tuttavia se desiderate essere coinvolti e rimanere in contatto con il vostro dipendente durante la sua assenza (ammesso che il dipendente sia d'accordo), vi sovvenzioneremo affinché possiate offrire il Parental Leave Pay.

Il Paid Parental Leave scheme e i diritti sul posto di lavoro

Il Paid Parental Leave scheme non apporta alcuna modifica ai diritti riguardanti i congedi per i vostri dipendenti, né dà loro diritto a ulteriori permessi. Questo perché si tratta di sussidi e non di un diritto a un congedo e non ha effetto sull'ammontare del periodo di congedo.

Saprete già che i vostri dipendenti a lungo termine hanno diritto a un permesso genitoriale minimo di 12 mesi non retribuiti secondo il *Fair Work Act 2009*. Possono inoltre richiedere altri 12 mesi di permesso non retribuito. Per dipendente a lungo termine si intende una persona che abbia lavorato per l'azienda per 12 mesi o più.

Se il vostro dipendente fa parte di una coppia ed entrambe le persone hanno diritto al congedo genitoriale secondo i National Employment Standards, vi sono altri diritti minimi di cui dovete essere a conoscenza. Ad esempio, sono in grado di prendersi contemporaneamente fino a tre settimane di

congedo non retribuito sia immediatamente dopo la nascita o adozione sia, se siete d'accordo, in qualsiasi momento durante le prime sei settimane dopo la nascita o adozione del bambino. Hanno inoltre diritto a 24 mesi di congedo genitoriale non retribuito fra di loro.

Se attualmente offrite il congedo di maternità o genitoriale in conformità a una legge o un accordo sindacale, dovete sapere che non potete revocare questo diritto per la durata dell'accordo o della legge.

Per ulteriori informazioni sui diritti dei lavoratori, gli obblighi del posto di lavoro o il *Fair Work Act 2009* visitate il sito fairwork.gov.au oppure chiamate Fair Work Ombudsman al numero **131 394**.

Parlate con i vostri dipendenti del Parental Leave Pay

Se un vostro dipendente aspetta o adotta un bambino, è una buona idea sapere subito se intende prendersi il congedo, se desidera ricevere il Parental Leave Pay e quando desidera usufruirne. Tenete presente che per avere diritto al Parental Leave Pay, il vostro dipendente deve essere in congedo e non deve lavorare dal momento in cui diventa il caregiver principale del bambino fino alla fine del Paid Parental Leave period.

Parental Leave Pay è flessibile. Il vostro dipendente può ottenerlo insieme a un altro tipo di congedo retribuito o non retribuito, tuttavia deve usufruirne per un periodo continuato di massimo 18 settimane. Ad esempio, il dipendente potrebbe prendere quattro settimane di ferie, poi sei settimane di congedo di maternità retribuito e poi otto settimane di congedo genitoriale non retribuito, tutto questo mentre riceve il Parental Leave Pay per 18 settimane.

Quando inoltrano la richiesta i vostri dipendenti ci informano della data di inizio del Paid Parental Leave period che può cominciare dal giorno di nascita del bambino o in una data successiva. Devono ricevere l'intero Parental Leave Pay entro 52 settimane dalla nascita o adozione.

Come vi pagheremo

Se dovete pagare il Parental Leave Pay al vostro dipendente, riceverete anticipatamente i fondi da noi. Non siete obbligati a pagare il vostro dipendente fino a quando vi paghiamo noi. Trasferiremo i fondi elettronicamente sul vostro conto bancario prescelto prima del termine del ciclo di pagamenti usuale del vostro dipendente.

Registrare la vostra impresa

Per offrire il Parental Leave Pay dovete registrare i vostri dati bancari. Non avete l'obbligo di farlo fino a quando vi contattiamo ma potete anche prepararvi e registrarvi anticipatamente.

Un AUSkey o un attuale Australian Taxation Office digital certificate è il modo più veloce per registrare e gestire i vostri dati online. Se ne avete uno, potete registrarvi in qualsiasi momento con Business Online Services al sito humanservices.gov.au Se non lo avete, potete ottenerlo presso auskey.abr.gov.au

Se scegliete di non ottenere un AUSkey o se non avete accesso a internet, potete registrarvi chiamando l'apposito National Business Gateway al numero **131 158**. Saremo felici di aiutarvi con la procedura e di rispondere a qualsiasi vostra domanda.

Per maggiori informazioni

Per maggiori informazioni sul Paid Parental Leave scheme:

- visitate il sito **humanservices.gov.au/pplemployers**
- chiamate il National Business Gateway al numero **131 158**.

Per ulteriori informazioni sui diritti dei lavoratori e gli obblighi del posto di lavoro:

- visitate **fairwork.gov.au**
- chiamate il numero **131 394**.

Per accesso a informazioni e servizi governativi per le aziende australiane visitate **business.gov.au**

Potete anche chiamare la Small Business Support Line al numero **1800 777 275** (8.00 - 20.00 Australian Eastern Standard Time, dal lunedì al venerdì).

Disclaimer

Queste informazioni sono accurate al settembre 2012. Se utilizzate questa pubblicazione dopo questa data, contattateci per verificare che le informazioni siano correnti.



Paid Parental Leave scheme for employers

It's important for children to spend quality time with their parents in the vital early months following birth or adoption. We know parents may need to take time off work, and the Paid Parental Leave scheme can help parents and employers find that balance.

The Paid Parental Leave scheme is funded by the Australian Government and provides financial support for new parents while they're off work, caring for their newborn or recently adopted child. There are two payments available to eligible working parents under the scheme:

- the child's primary carer (usually the mother) may receive up to 18 weeks of Parental Leave Pay
- from 1 January 2013, fathers or partners (including adopting parents and same-sex couples) may receive up to two weeks of Dad and Partner Pay.

Full-time, part-time, casual, seasonal, contract and self-employed workers may be eligible for either payment.

Note: an employee may still be eligible for Parental Leave Pay or Dad and Partner Pay in the event of a stillbirth or infant death.

The Paid Parental Leave scheme helps Australian businesses and parents

The Paid Parental Leave scheme helps you:

- retain valuable and skilled staff by encouraging them to stay connected with your workplace when they become parents
- enhance family friendly workplace conditions without having to fund Parental Leave Pay yourself
- in the long-term, through the increased workforce participation of parents.

The scheme also helps parents by:

- recognising that taking time out of the paid workforce to care for a child is part of the usual course of life and work for both parents
- promoting equality between men and women and balance between work and family life.

How the scheme works for you and your employees

It doesn't matter if your business is big or small, or how many employees you have—you play an important role in the Paid Parental Leave scheme.

An employee may ask you about taking unpaid leave so they can get Dad and Partner Pay. For more information about your employees' leave entitlements, read the next section of this brochure called *The Paid Parental Leave scheme and workplace entitlements*. As their employer, you don't play a role in providing Dad and Partner Pay to your employees. We will assess their individual claims and pay your employees if they are eligible.

In most cases, Parental Leave Pay is provided to eligible parents by their employer.

It's our job to assess whether your employee is eligible for Parental Leave Pay. The first step is for your employee to lodge a claim with us. We'll then contact you if you're required to provide Parental Leave Pay and give you all the information you need.

You will receive the funds from us before you need to provide Parental Leave Pay to your employee. You do this in the way you would normally pay their salary or wages.

You are required to provide Parental Leave Pay for an eligible employee who:

- has worked for you for at least 12 months before the expected date of birth or adoption
- will be your employee for their Paid Parental Leave period
- is Australian-based, and
- is expected to receive at least eight weeks of Parental Leave Pay.

Your business must have an Australian Business Number (ABN) to participate in the scheme.

If your employee is eligible for Parental Leave Pay but you aren't required to provide it, we'll pay them directly. However, if you'd like to be involved and remain connected to your employee while they're away (and your employee agrees), we will fund you to provide their Parental Leave Pay.

The Paid Parental Leave scheme and workplace entitlements

The Paid Parental Leave scheme doesn't change any of your employee's existing leave entitlements or give them a new entitlement to leave. This is because it provides payments and not an entitlement to leave, and has no effect on your employee's leave accrual.

You might already know your long-term employees are entitled to a minimum 12 months unpaid parental leave under the *Fair Work Act 2009*. They can also request an additional 12 months unpaid leave on top of this. A long-term employee is someone who has worked for your business for 12 months or more.

If your employee is part of a couple and both people are entitled to unpaid parental leave under the National Employment Standards, there are some other minimum entitlements you should be aware of. For example, they are able to take up to three weeks of unpaid leave at the same time either immediately after the birth or adoption or, if you agree, at any time in the first six weeks after their child's birth or adoption. Also, they're entitled to 24 months unpaid parental leave between the two of them.

If you currently provide paid maternity or parental leave through an industrial agreement or law, you need to know you can't withdraw that entitlement for the life of the agreement or law.

For more information about employment entitlements, workplace obligations or the *Fair Work Act 2009* go to fairwork.gov.au or call the Fair Work Ombudsman on **131 394**.

Talking to your employee about Parental Leave Pay

If your employee is expecting or adopting a child, it's a good idea to talk to them early about their intention to take leave and if and when they'd like to receive Parental Leave Pay. Keep in mind, to be eligible for Parental Leave Pay, your employee must be on leave or not working from the time they become their child's primary carer until the end of their Paid Parental Leave period.

Parental Leave Pay is flexible. Your employee can take it at the same time as any type of paid or unpaid leave, but it must be taken in a continuous block of up to 18 weeks. For example, they could take four weeks of annual leave, then six weeks of paid maternity leave and then eight weeks of unpaid parental leave, all while they're receiving 18 weeks of Parental Leave Pay.

When they lodge their claim, your employee will tell us when they want their Paid Parental Leave period to start. It can start from the day their child is born or on a later date. They must receive all of their Parental Leave Pay within 52 weeks of the birth or adoption.

How we'll pay you

If you're required to provide Parental Leave Pay to your employee, you'll always receive the funds from us first. You have no obligation to pay your employee until we pay you. We'll transfer funds electronically to your nominated bank account before your employee's usual pay cycle cut-off.

Registering your business

To provide Parental Leave Pay, you need to register your business details. You don't need to do it until we contact you, but you can prepare by registering early.

An AUSkey or current Australian Taxation Office digital certificate is your shortcut to registering and managing your details online. If you have one, you can register any time through Business Online Services at **humanservices.gov.au**. If you don't have one, you can get one at **auskey.abr.gov.au**

If you choose not to get an AUSkey or you don't have access to the internet, you can register by calling our dedicated National Business Gateway on **131 158**. We are more than happy to help you through the process and answer any questions you may have.

To find out more

For more information about the Paid Parental Leave scheme:

- visit **humanservices.gov.au/pplemployers**
- call our National Business Gateway on **131 158**.

For more information about working entitlements and workplace obligations:

- visit **fairwork.gov.au**
- call **131 394**.

For access to government information and services for Australian businesses visit **business.gov.au**

You can also call the Small Business Support Line on **1800 777 275** (8.00 am to 8.00 pm Australian Eastern Standard Time, Monday to Friday).

Disclaimer

This information is accurate as at September 2012. If you use this publication after that date, please check with us that the details are current.