

A cura di Deborah Di Rosa

Costo del lavoro: congedi di paternità del lavoratore

Categoria: **Previdenza e lavoro**
Sottocategoria: **Varie**

Di cosa si tratta?

In sintesi...

L'attenzione del Legislatore si è progressivamente concentrata sul ruolo del padre lavoratore, con la duplice finalità di estendere le tutele previste in ambito di genitorialità e di agevolare il reinserimento lavorativo della madre, che troppo spesso, nel nostro Paese, si trova ad uscire suo malgrado dal circuito lavorativo in conseguenza di un evento di maternità.

A decorrere dal 2018 entrano in vigore le modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2017 a favore dei padri lavoratori dipendenti. Le novità riguardano, in particolare, la durata del congedo obbligatorio, nonché la reintroduzione della possibilità di astensione dal lavoro in sostituzione della madre lavoratrice. Il lavoratore è tenuto ad inviare comunicazione scritta al datore di lavoro, indicando i giorni per i quali intende fruire del congedo obbligatorio o facoltativo, con un preavviso di almeno 15 giorni.

Novità

Con il Messaggio n. 894 del 27 febbraio 2018, l'INPS è intervenuto in materia di congedo obbligatorio specificando che le relative disposizioni in vigore per il padre lavoratore dipendente si applicano anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenuti nel 2017 e nel 2018. Vediamo come la corretta gestione di tali periodi di congedo influisce sul costo del lavoro.

Riferimenti normativi

- Dell'art. 2, c. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 151/2001;
- INPS Circ. n. 128/2016; INPS mess. n. 3980/2016;
- INPS Circ. n. 69/2016;
- L'art. 4, comma 24, lett. a), della L. n. 92/2012;
- Art. 1, comma 354, L. n. 232/2016; INPS mess. n. 828/2017;
- INPS Mess n. 894/2018.
- vd. INPS mess. n. 6704/2015).

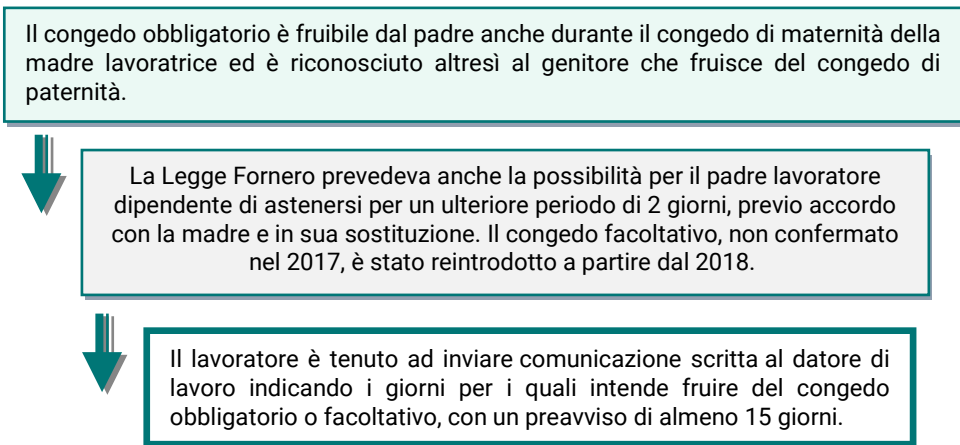
In allegato alla Fiscal:

Tavola Sinottica.....	6
L'Esperto risponde... ..	7

Premessa

Per sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia, la Legge Fornero ha introdotto in via sperimentale, a decorrere dal 2013, l'obbligo per i padri lavoratori dipendenti di astenersi dal lavoro per un periodo di 1 giorno entro i cinque mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore.

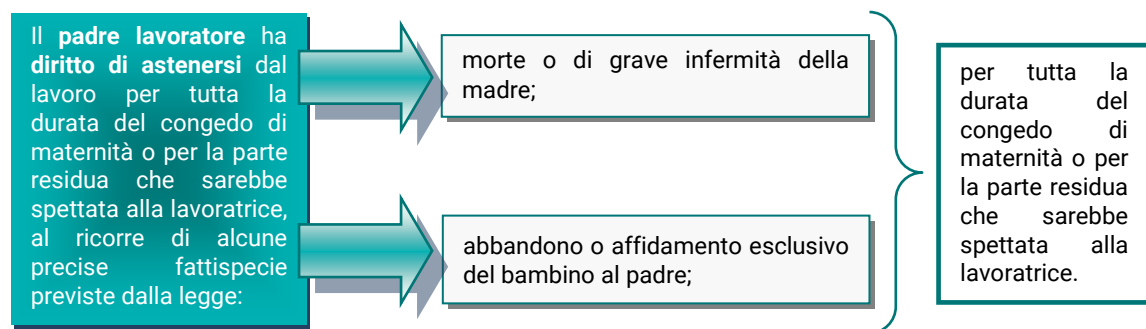
Successivamente, nel corso degli anni, la disposizione è stata prorogata e, nel 2017, la durata dei congedi è stata incrementata.



Il datore di lavoro anticipa l'indennità spettante per i giorni di congedo e compensa in UniEmens le somme a carico INPS anticipate a tale titolo.

Congedo di paternità in sostituzione della madre

Per congedo di paternità si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore fruito in alternativa al congedo di maternità.



In caso di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, anche il lavoratore padre, ricorrendo una delle situazioni predette, ha, analogamente alla lavoratrice madre, la medesima possibilità di differire l'inizio del congedo di paternità alla data di ingresso del neonato nella casa familiare.

In tal caso, il padre lavoratore, oltre ai documenti richiesti per attestare la situazione che ha determinato l'insorgere del congedo di paternità, deve presentare la certificazione sanitaria, rilasciata dalla struttura ospedaliera presso la quale il neonato è stato ricoverato, dalla quale possa rilevarsi il rapporto di causa-effetto esistente tra la nascita prematura del neonato ed il suo immediato ricovero.

Congedo obbligatorio e facoltativo del padre

Per l'anno 2018, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di quattro giorni, da godersi anche in via non continuativa.

Egli inoltre ha facoltà di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Entrambe le tipologie di congedo si applicano anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso, ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità.



Nota bene

Il congedo obbligatorio del padre rappresenta un **diritto autonomo** e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

In corrispondenza della fruizione del congedo è riconosciuta al padre lavoratore dipendente un'indennità a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione.



Per il 2018 è stata ripristinata la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Il congedo facoltativo del padre non è un diritto autonomo, ma un diritto derivato da quello della madre lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata che in tal caso dovrà trovarsi in astensione dall'attività lavorativa e spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità.



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

Per godere dei congedi il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore deve allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. Tale documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.



Nota bene

Il congedo obbligatorio e quello facoltativo non possono essere frazionati ad ore.

Congedo parentale del padre

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.



I genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale nelle diverse modalità loro consentite (giornaliera o mensile o oraria). Pertanto giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria, nei limiti eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva.

In particolare tale diritto compete:

- ↳ alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità (astensione obbligatoria), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- ↳ al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi ovvero di 7 mesi qualora usufruisca dell'astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi. In quest'ultimo caso, il periodo massimo utilizzabile da entrambi i genitori viene elevato a 11 mesi;
- ↳ qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria - con copresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa - le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo; infatti, in caso di congedo parentale fruito in modalità oraria è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa.

La situazione di "genitore solo" può verificarsi, oltre che in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori risultante da provvedimento formale, anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori. In quest'ultima ipotesi, il "genitore solo" richiedente il maggior periodo di congedo parentale, dovrà rilasciarne apposita dichiarazione di responsabilità.



Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

In caso di fruizione del congedo in modo frazionato è necessaria la ripresa effettiva del lavoro tra una frazione e l'altra; se le frazioni si susseguono in modo continuativo oppure sono intervallate soltanto da ferie, i giorni festivi e, in caso di settimana corta, i sabati (anche quelli cadenti subito prima o subito dopo le ferie) sono conteggiati come giorni di congedo.

I genitori possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente e il padre ne può usufruire anche durante i mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre (congedo di maternità) e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari.

Riposi giornalieri del padre

I periodi di riposo giornalieri sono riconosciuti, al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (anche casalinga);
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Tipologia	Durata	Copertura
Congedo obbligatorio (aggiuntivo a quello della madre)	4 giorni	Retribuzione 100% carico INPS
Congedo obbligatorio (alternativo quello della madre)	5 mesi	Retribuzione 80% carico INPS, integrazione carico ditta
Congedo parentale (aggiuntivo a quello della madre)	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Retribuzione 30% carico INPS (entro i tre anni di vita del bambino)
Congedo facoltativo (alternativo al congedo obbligatorio della madre)	1 giorno	Retribuzione 100% carico INPS

Allegato 1**Tavola Sinottica****Premessa**

- La tutela della genitorialità ha assunto nel tempo connotazioni di sempre crescente attenzione alla figura paterna intesa quale soggetto coinvolto direttamente nella cura e nella crescita dei figli, non più soltanto nei casi particolari di nucleo familiare monogenitoriale.

Congedo di paternità in sostituzione della madre

- Per congedo di paternità si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo obbligatorio di maternità per tutta la durata del congedo di maternità ed alle medesime condizioni, ovvero per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Congedo obbligatorio e facoltativo del padre

- La disciplina vigente prevede che la durata del congedo obbligatorio per il padre è pari a 4 giorni, per l'anno 2018, da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale.
- A partire dal 2018 è stata inoltre ripristinata la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Congedo parentale del padre

- Trascorso il periodo di congedo obbligatorio per maternità, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi 12 anni di vita del bambino per una durata massima complessiva non superiore a 10 mesi nei primi 8 anni di vita del bambino. La durata è raddoppiata in caso di parto gemellare.

Allegato 2**L'Esperto risponde...**

Se la madre e il padre fossero non sposati e non conviventi, alla madre spettano i 10 mesi di congedo parentale come unico genitore?



Solo se il figlio è affidato esclusivamente alla madre, sulla base di un provvedimento formale.



Se il padre è in congedo parentale e si ammala può chiedere di sospendere il congedo?



Sì, il padre, presentando la documentazione necessaria, può chiedere la trasformazione del titolo dell'assenza.



Il datore di lavoro può opporre le esigenze aziendali alla concessione del congedo?



No, si possono individuare criteri e modalità, ma solo a seguito di contrattazione collettiva, non come decisione unilaterale del datore di lavoro.