



## Il congedo obbligatorio per il padre

La legge 92 del 28 giugno 2012 all'articolo 4 co.24 ha introdotto – in forma sperimentale per il triennio 2013-2015 – un giorno di congedo obbligatorio per il padre, da richiedere entro i primi 5 mesi decorrenti dalla nascita del figlio. Si tratta di un diritto aggiuntivo a quello della madre e spetta indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

Inoltre, al padre lavoratore spetta il diritto di richiedere ulteriori due giorni di congedo sempre nel medesimo termine. Gli ulteriori due giorni sono presi con rinuncia della madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria ad ella spettante.



## Chi ne ha diritto

Il diritto al giorno di congedo obbligatorio spetta a tutti i lavoratori dipendenti, sia per i figli naturali che adottivi o in affidamento, entro i primi cinque mesi dalla nascita del figlio o dall'effettivo ingresso in famiglia del minore, nel caso di adozione nazionale, o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

Inoltre, il diritto è riconosciuto anche al padre che si avvale del congedo di paternità ex art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001.



## Periodo di fruizione del congedo obbligatorio

L'INPS, con circolare n.40 del 14/3/2013, ha chiarito che sia il congedo obbligatorio di un giorno che gli ulteriori due giorni facoltativi fruibili dal padre, lavoratore dipendente, devono essere goduti entro e non oltre il 5° mese di vita del figlio, anche nel caso di parto prematuro.

La disciplina si applica unicamente agli **eventi avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013**.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre non subisce variazioni.

L'istituto precisa altresì che il padre può beneficiare del congedo obbligatorio di un giorno anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente, purché entro 5 mesi dall'evento (da intendersi come parto o ingresso del minore nel nucleo familiare).



## Periodo di fruizione del congedo facoltativo per il padre

La fruizione del congedo facoltativo di uno o due giorni, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non godere di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo *post partum* per un numero di giorni pari a quelli fruiti dal padre.



Il padre può avvalersi del congedo obbligatorio anche contemporaneamente all'astensione della madre.

In ogni caso, il congedo facoltativo dovrà essere goduto dal padre entro il quinto mese dalla data di nascita del figlio indipendentemente dal termine ultimo del periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre (inoltre spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità).



## Trattamento economico del congedo

Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo, ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro e successivamente conguagliata, fatti salvi i casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS.



## Come richiedere il congedo

Il padre interessato a fruire dei giorni di congedo deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro, le date in cui intende beneficiarne, con un anticipo di almeno 15 giorni e ove richiesti, in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

Nel caso di domanda di congedo facoltativo il padre lavoratore deve allegare la dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre (dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro della madre a cura di uno dei due genitori).



## Profili previdenziali del congedo ex art.4 co.24 L.92/2012

Per quanto concerne il trattamento previdenziale, l'INPS precisa che ai congedi si applica la disposizione prevista in materia di congedo di paternità dall'art.30 del D.Lgs.n.151 /2001.

Entrambi i congedi possono essere richiesti anche durante il periodo indennizzato per ASpl e mini ASpl, nel periodo transitorio durante la percezione dell'indennità di mobilità e del trattamento di integrazione salariale a carico della cassa integrazione guadagni. In tali periodi è prevalente l'indennità per la fruizione dei congedi rispetto alle altre prestazioni a sostegno del reddito, che sono, pertanto, non cumulabili. In entrambi i congedi sono riconosciuti gli assegni per il nucleo familiare