

Congedo obbligatorio del padre: le modalità di fruizione

Gentile cliente con la presente intendiamo informarLa che con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (n.37 del 13.02.2013) del **decreto del Ministero del lavoro 22.12.2012**, vengono introdotte alcune tutele per le lavoratrici che si apprestano a rientrare al lavoro dopo la gravidanza. In particolare, vengono fornite **due tutele aggiuntive**: i) la prima riguarda un **incentivo per il rientro della lavoratrice, a parziale copertura delle spese sostenute per l'asilo nido** (o baby sitter) **pari a 300 euro e vincolato alla rinuncia all'astensione facoltativa**; ii) **congedo obbligatorio per un giorno per i padri lavoratori dipendenti, più due giorni in sostituzione per equivalente del congedo per la madre**. In riferimento al congedo obbligatorio del padre, l'INPS con la circolare n. 40 del 14.03.2013 ha fornito alcune **precisazioni relativamente alle sue modalità di applicazione: il trattamento economico è pari al 100% della retribuzione, e per beneficiarne il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende fruirne con un anticipo di almeno 15 giorni**.

Premessa

Con il DM 22.12.2012 il legislatore ha **predisposto alcune misure per facilitare il ritorno al lavoro delle donne dopo la gravidanza**. Secondo quanto previsto dal nuovo decreto del **Ministero del Lavoro** (già pubblicato in Gazzetta Ufficiale), le lavoratrici madri possono **accedere ad un incentivo per sostenere le spese per l'asilo nido o servizi di babysitting, in modo tale da facilitare il ritorno al lavoro**. In questo modo, **i datori di lavoro possono contare di rimettere in forza il proprio personale anticipatamente** (l'erogazione dell'incentivo, infatti, è vincolata alla rinuncia all'astensione facoltativa), **mentre le lavoratrici saranno economicamente meno pregiudicate nella scelta di tornare al lavoro rinunciando alla cura diretta del figlio** (parte delle spese, infatti, saranno sostenute dall'INPS).

Oltretutto, **viene introdotto il congedo obbligatorio e facoltativo del padre**, che è stato peraltro **oggetto di chiarimenti da parte dell'INPS**. Pur essendo temporalmente molto limitati, il congedo obbligatorio (di un giorno) e il congedo facoltativo (due giorni) **costituiscono un primo provvedimento per incentivare l'apporto dei padri al sostenimento dell'attività lavorativa delle coniugi, che molto spesso vengono pregiudicate dal periodo (necessario) di assenza dal lavoro**.

Congedi del padre

Come noto, **la riforma del lavoro ha previsto con l'articolo 4 comma 24 lettera a), alcuni congedi fruibili dal padre con garanzia della retribuzione del 100%**. Nel dettaglio, viene **previsto:**

- un **congedo obbligatorio di un giorno**, fruibile entro il quinto mese del figlio;
- un **congedo facoltativo di uno o due giorni**, fruibile entro il quinto mese del figlio.

Il decreto ministeriale 22.12.2012 ha fornito alcune **precisazioni operative in relazione a questi due congedi, prevedendone alcune disposizioni attuative**, a cui ha fatto seguito, come detto, la circolare INPS n. 40/2013.

In riferimento al primo congedo (ovvero al **congedo obbligatorio**), viene specificato che **il padre può beneficiarne contemporaneamente a quello della madre, senza alcuna particolare limitazione** (può essere beneficiato, entro i primi 5 mesi in aggiunta a quello della madre).

In riferimento al **congedo facoltativo**, viene specificato che **il padre può beneficiare di un congedo di uno o due giorni, anche continuativi nel periodo dei primi cinque mesi di vita del bambino**. Il congedo, però, viene **concesso alternativamente a quello della madre**, che quindi deve **rientrare al lavoro anticipatamente nel caso in cui il padre benefici di tale facoltà**. Di conseguenza, il termine finale del **congedo post-partum** della madre viene **ridotto per il numero di giorni fruiti dal padre** (solo per il congedo facoltativo, chiaramente). Bisogna precisare, inoltre, **che il congedo può essere fruito anche in contemporanea con la madre**.

ESEMPIO

Il padre, nel primo mese di vita del bambino decide di beneficiare del giorno di congedo obbligatorio, e continuativamente dei due giorni facoltativi concessi dalla riforma del lavoro, contemporaneamente alla madre nel periodo post-partum. In tal caso, la lavoratrice madre dovrà anticipare il rientro al lavoro dopo il periodo post-partum di due giorni, ovvero il periodo di astensione facoltativa del padre.

Si precisa che secondo quanto chiarito dall'INPS il congedo facoltativo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità.

ASTENSIONE DEL PADRE

Obbligatoria	Congedo di un giorno , con garanzia della retribuzione al 100%. Deve essere fruito nei primi 5 mesi di vita del bambino . Non sono previste misure compensative rispetto al periodo di astensione della madre.
Facoltativa	Congedo di un giorno o due , anche consecutivi , con garanzia della retribuzione al 100%. Deve essere fruito nei primi 5 mesi di vita del bambino . Sono previste misure compensative rispetto al periodo di astensione della madre: alla fruizione del congedo da parte del padre corrisponde una riduzione del congedo da parte della madre.

OSSERVA

I nuovi congedi **si applicano alle nascite dal 01.01.2013**, anche nel caso di **padre adottivo o affidatario**. **Non possono essere frazionati ad ore**.

Come si comunica l'intenzione di fruire del congedo

In relazione a tali congedi **il padre comunica 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**. La forma scritta della comunicazione **può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze**. Il datore di lavoro **comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo**.

OSSERVA

Nel caso di **congedo facoltativo**, il padre lavoratore **allega 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**. La predetta documentazione **dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre**.

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 forme di sostegno al reddito

Il congedo obbligatorio per il padre ed il congedo facoltativo sono **fruibili in costanza di rapporto di lavoro nonché nelle ipotesi descritte dall'art. 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151**. In particolare, **entrambi i congedi possono essere richiesti anche durante il periodo indennizzato per indennità di disoccupazione (ASpI) e mini ASpI, nel periodo transitorio durante la percezione dell'indennità di mobilità e del trattamento di integrazione salariale a carico della cassa integrazione guadagni con le stesse modalità previste nel sopra menzionato art. 24 d.lgs.151/2001** con riferimento ai periodi di congedo di maternità.

Di conseguenza, **in tali periodi**, analogamente a quanto previsto in materia di **congedo di maternità, è prevalente l'indennità per la fruizione dei congedi in argomento**, di cui all'art. 4, comma 24, lett. a) della citata legge 92/2012, **rispetto alle altre prestazioni a sostegno del reddito, che sono, pertanto, incumulabili**.

OSSERVA

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

Trattamento previdenziale dei congedi

Secondo quanto chiarito dall'INPS con la circolare in commento, ai sensi dell'art.2, comma 2, del decreto ministeriale 22.12.2012, **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**.

Come è noto, il predetto articolo 30, nel disciplinare il **trattamento previdenziale del congedo di paternità** di cui all'art. 28 del D.lgs.151/2001, rinvia a sua volta all'art. 25 del citato decreto 151, che disciplina il **trattamento previdenziale** (contributi figurativi), **sia per il periodo di congedo di maternità caduto in corso di rapporto di lavoro (art.25, comma 1) sia per il periodo corrispondente al congedo di maternità trascorso al di fuori del rapporto di lavoro (art.25 comma 2)**.

OSSERVA

Ricordiamo, infatti, che ai sensi dell'articolo 28 del D.Lgs. n. 151/2000 **il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al**

padre. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Al riguardo va evidenziato **che il congedo obbligatorio del padre si configura come un diritto aggiuntivo a quello della madre ed autonomo rispetto ad esso, in quanto spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.**

Pertanto, **esclusivamente per l'ipotesi di congedo obbligatorio del padre di cui sopra, 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.**

La contribuzione dovrà essere **valorizzata in base a quanto previsto dalle disposizioni vigenti e varrà ai fini del diritto e della misura della pensione, fatte sempre salve le disposizioni specifiche che limitino o escludano l'efficacia della contribuzione figurativa.**

Ove il lavoratore dipendente si trovi in **congedo di paternità** previsto dall'art. 28 del D.lgs.n.151/2001, **potrà chiedere il congedo obbligatorio di cui all'art. 4, comma 24, lett. a, della legge 92/2012** (ciò in forza di quanto previsto dall' art.1, comma 6, DM 22.12.2012). Anche in questo 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. 151 si sposterà di un giorno.**

Cordiali Saluti

Studio Bombardieri