

## Congedo di paternità

### Definizione

Il congedo di paternità è il diritto riconosciuto al padre lavoratore di astenersi dal lavoro per un periodo pari alla durata del **congedo di maternità**, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, **nei casi di impossibilità per la madre** di prestare le necessarie cure al bambino, ovvero:

1. morte o grave infermità della madre;
2. abbandono del bambino da parte della madre;
3. affidamento del bambino al padre in via esclusiva (**art. 28 T.U.**).

Al padre spetta per tutto il periodo di congedo l'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione ed allo stesso è riconosciuto un **diritto autonomo** alla fruizione del congedo a prescindere dalla condizione lavorativa della madre (e dunque abbia diritto, o meno, al trattamento economico di maternità). Anche la durata del congedo di paternità, in caso di grave infermità della madre, deve essere pari a 5 mesi e non limitato ai 3 mesi successivi alla nascita (così innova rispetto al passato il Tribunale di Firenze con **sentenza n. 1169/2009**).

### Congedo di paternità obbligatorio

Accanto al congedo riconosciuto dall'**art. 28 T.U.** in casi eccezionali, la nuova riforma del lavoro introduce, sulla spinta della direttiva **n. 2010/18/UE** e in via sperimentale per il triennio 2013-2015, il **congedo obbligatorio di paternità**.

L'**art. 4, comma 24/lett.a), L. 92/2012** prescrive infatti che, **entro 5 mesi** dalla nascita del figlio, il padre **lavoratore dipendente**:

1. ha l'**obbligo** di astenersi dal lavoro per **1 giorno**;
2. ha inoltre **la facoltà** di astenersi dal lavoro per **ulteriori 2 giorni** (anche continuativi) previo accordo con la madre e **in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria che le spetta**.

Per i giorni di congedo fruiti dal padre (1 obbligatorio che si aggiunge all'astensione obbligatoria della madre + 2 facoltativi in sostituzione della madre) è riconosciuta un'indennità pari al **100% della retribuzione giornaliera e della relativa contribuzione figurativa**.

I giorni di congedo sono fruibili dal padre in contemporanea al congedo della madre e solo per giorni, essendo esclusa la frazionabilità per ore (**DM. 22 dicembre 2012, art. 1 comma 5**).

Il congedo si applica anche ai padri adottivi e affidatari e il termine di 5 mesi decorre dall'ingresso del minore in famiglia nel caso di adozione nazionale, o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

La disciplina del nuovo congedo di paternità (al pari delle nuove disposizioni in materia di **voucher di maternità**), **non è invece direttamente applicabile ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche** sino all'approvazione di un provvedimento apposito su iniziativa del Ministro per la Pubblica

Amministrazione (**Circ. INPS 40/2013; Dip. Funzione Pubblica, nota n. 8629/2013;**

Il lavoratore padre è tenuto a comunicare l'astensione al datore di lavoro con un preavviso di 15 giorni e in forma scritta (anche attraverso sistemi gestionali aziendali). Alla comunicazione di volersi avvalere dei giorni di congedo facoltativo (2 gg.) dovrà allegare la dichiarazione della madre di non fruizione del congedo a lei spettante per un numero di giorni equivalente.

Nelle more della telematizzazione della procedura di domanda le strutture territoriali dell'Inps e i patronati sono tenuti ad accettare le domande dei lavoratori presentate con il **modello Sr136 (Mess. INPS 12129/2013)**.

## **Legislazione comunitaria**

**Direttiva del Consiglio europeo dell'8 marzo 2010, n. 2010/18/UE**, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva **96/34/CE** → La direttiva attua l'accordo quadro riveduto sui congedi parentali, siglato nel 2009 dalle organizzazioni di categoria europee e dalle parti sociali. L'accordo estende la durata del congedo parentale da tre a quattro mesi per ciascun genitore, si applica a tutti i lavoratori e a tutti i tipi di contratto. Promuove la conciliazione di vita professionale, vita privata e vita familiare e la parità di trattamento tra gli uomini e le donne. Ciascun Paese membro ha il compito conformarsi alle disposizioni della Direttiva entro e non oltre l'8 marzo 2012, potendo usufruire di un periodo supplementare non superiore a un anno in considerazione di particolari difficoltà di attuazione.

## **Legislazione nazionale**

**Decreto Interministeriale 22 dicembre 2012** → Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, detta le modalità di attuazione dell' **art. 4 commi 24-26 della L. 92/2012** (Riforma del lavoro) ai fini dell'introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici per favorire il rientro nel mondo del lavoro della madre al termine del congedo.

**L. 28 giugno 2012, n. 92**, recante Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita → La nuova riforma del lavoro introduce il congedo di paternità obbligatorio in via sperimentale per il triennio 2013-2015 al fine di sostenere la genitorialità, promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura nella coppia e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

**D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151**, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'**articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53** → Riorganizza, unifica e semplifica la normativa in materia di tutela della maternità e paternità: la

**Legge 1204/1971** (ormai abrogata) e la **Legge n. 53/2000** sui congedi parentali.

**L. 8 marzo 2000, n. 53**, Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città → Prevede disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione. Sancisce nuovi diritti e tutele per le madri, i padri, i bambini, le lavoratrici e i lavoratori, e incide profondamente sul preesistente quadro normativo di tutela delle lavoratrici madri (**L. 1204/1971** e **L. 903/1977**), con l'estensione di alcuni diritti al lavoratore padre. Evidenzia una nuova concezione del ruolo di entrambi i genitori nell'educazione e nella cura dei figli.

## Giurisprudenza

**Tribunale di Firenze, sentenza n.1169 del 16 novembre 2009** → Al padre lavoratore deve essere riconosciuto un diritto autonomo alla fruizione del congedo di paternità, a prescindere dal fatto che la madre sia o sia stata una lavoratrice. La durata del congedo è di 5 mesi quando la madre non ha utilizzato il congedo di maternità. Al padre lavoratore deve essere riconosciuto il trattamento economico regolato dall'**art. 29 D.Lgs. 151/2001**, indipendentemente dalla richiesta della madre di utilizzare il congedo di maternità e indipendentemente dal regolare pagamento dei contributi nella gestione artigiani/commercianti cui era tenuta la madre.

## Circolari e note

**Messaggio INPS 12129/2013** → L'Istituto fornisce le prime indicazioni operative per la gestione della domanda di congedo di paternità obbligatorio e facoltativo nei casi di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

**Circolare INPS 40/2013** → L'Istituto precisa le modalità di attuazione del diritto del padre al congedo obbligatorio e al congedo facoltativo alternativo al congedo di maternità della madre, introdotto dall'**art. 4 comma 24 lett.a) delle L. 92/2012** (Riforma del lavoro). La circolare fornisce dettagli applicativi in relazione a: ambito di applicazione, trattamento economico, normativo e previdenziale, modalità di fruizione e regime di compatibilità con altre prestazioni di sostegno al reddito.

**Dipartimento della Funzione Pubblica, nota del 20 febbraio 2013, n. 8629/2013** → In risposta a quesito sollevato dal Comune di Reggio Emilia, il Dipartimento precisa che gli istituti introdotti dall'**art. 4, comma 24 della L. 92/2012** non sono direttamente applicabili ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ma solo subordinatamente all'adozione di una normativa apposita su iniziativa del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione.