

CONSULENTI DEL LAVORO:
Rag. Giocchino De Marco
Dott. Riccardo Canu
Dott. Elena Zanon
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6
33100 Udine
tel.0432502540
fax.0432504902
info@studiodemarco.it
<http://www.studiodemarco.it>

Udine, 17 maggio 2013

Oggetto: congedo obbligatorio e facoltativo del lavoratore padre.

Circolare numero: 016/2013

In sintesi

La riforma Fornero ha introdotto in via sperimentale per gli anni 2013-2015 un nuovo congedo obbligatorio della durata di un giorno che il lavoratore padre deve fruire entro il quinto mese di vita del bambino, e un nuovo congedo facoltativo, della durata di due giorni, da fruire nel medesimo periodo.

Il Ministero del Lavoro col Decreto ministeriale 22.12.2012 e la recente Circolare Inps 40/2013 sono intervenuti a chiarire i presupposti per la fruizione dei nuovi congedi e il trattamento economico e previdenziale degli stessi.

Approfondimento

Congedo obbligatorio

Il congedo obbligatorio di un giorno spetta ai padri lavoratori dipendenti del settore privato entro il quinto mese di vita del bambino, in relazione agli eventi di parto, adozioni e affidamenti avvenuti dal 01.01.2013. La durata del congedo non subisce variazioni in caso di parto plurimo.

In caso di adozione o affidamento il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore (o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale).

L'Inps ha precisato che tale congedo si configura come un diritto autonomo del padre e pertanto è aggiuntivo a quello obbligatorio della madre e spetta indipendentemente dal diritto della stessa al congedo di maternità.

Congedo facoltativo

Il congedo facoltativo di uno o due giorni, anche continuativi, spetta al lavoratore padre sulla base degli stessi presupposti di quello obbligatorio.

La fruizione del congedo facoltativo (uno o due giorni, anche continuativi) è subordinata alla rinuncia della madre lavoratrice di fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità.

Il congedo facoltativo del padre, pertanto, è un diritto derivato da quello della madre lavoratrice dipendente (o iscritta alla Gestione separata) che, in tal caso, dovrà essere in astensione dal lavoro.

L'Inps ha precisato che il congedo facoltativo può essere fruito dal padre (entro il quinto mese dalla nascita del figlio) indipendentemente dal termine ultimo del congedo di maternità della madre, solo a fronte di una preventiva rinuncia di quest'ultima di un equivalente periodo (uno o due giorni); il congedo facoltativo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità (la rinuncia al congedo di maternità è un'ipotesi prevista per la madre adottiva e affidataria).

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

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, a un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera. Come previsto per l'indennità di maternità, l'indennità giornaliera è anticipata dal datore di lavoro e successivamente posta a conguaglio nel flusso Uniemens (fatti salvi i casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'Inps).

La norma prevede che per usufruire dei giorni di congedo il padre lavoratore deve comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro le date in cui intende assentarsi con un anticipo di almeno quindici giorni. Il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruito attraverso il flusso Uniemens.

Alla richiesta del congedo facoltativo il padre lavoratore deve allegare una dichiarazione della madre che non intende fruire del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre (con conseguente riduzione del congedo di maternità); tale dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre.

I giorni di congedo obbligatorio e facoltativo sono coperti di contribuzione figurativa.

Il lavoratore dipendente che si trova in congedo di paternità può chiedere di fruire anche del congedo obbligatorio: in tal caso la scadenza del congedo di paternità si sposterà di un giorno.

Dimissioni/risoluzione consensuale

Si ritiene utile ricordare che, in caso di dimissioni/risoluzione consensuale che intervengano entro il terzo anno di vita del figlio (o dall'ingresso del minore nel nucleo familiare in caso di adozione/affidamento), il padre lavoratore è tenuto a convalidare le stesse unicamente presso la Direzione Territoriale del Lavoro, con esclusione delle altre forme di convalida (Centro per l'Impiego e sottoscrizione Comunicazione obbligatoria Unilav).

Non è stato ancora chiarito se l'obbligo di convalida presso la DTL sussista esclusivamente per le dimissioni/risoluzione consensuale intervenute entro il primo anno di vita del figlio e solo se il padre lavoratore abbia fruito del congedo di paternità.

Prudenzialmente si consiglia di far convalidare le dimissioni/risoluzione consensuale presso la DTL entro il terzo anno di vita del figlio anche se il padre lavoratore non ha fruito del congedo di paternità.