Congedo obbligatorio e facoltativo del padre: istruzioni Inps

di Nicola Porelli

Con la Circolare n. 40 del 14 marzo 2013, l'Inps fornisce le istruzioni sul "diritto del padre al congedo obbligatorio e al congedo facoltativo" introdotto dalla legge n. 92/2012 (c.d. riforma del mercato del lavoro).
Si sotto riporta una scheda di sintesi.

Fonti	**Art. 4, comma 24, lettera a) legge 28 giugno 2012 n. 92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"** (c.d. riforma del mercato del lavoro). **Decreto 22 dicembre 2012**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 13 febbraio 2013, n. 37, Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.
Premessa e quadro normativo	La legge 28 giugno 2012, n. 92, ha previsto alcuni interventi volti alla promozione di una "cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". In particolare la legge istituisce per il padre lavoratore dipendente: - **un congedo obbligatorio (un giorno)** e - **un congedo facoltativo (uno o due giorni)**, alternativo al congedo di maternità della madre, denominato. Con il Decreto del 22 dicembre 2012 sono stati definiti i criteri di accesso e le modalità di utilizzo di tali congedi.
Ambito di applicazione	Il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, **entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio** (anche nel caso di parto prematuro). La disciplina si applica agli eventi parto, adozioni e affidamenti avvenuti a partire dal **1° gennaio 2013.** La normativa non è attualmente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. La durata del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre **non subisce variazioni nei casi di parto plurimo**.

Congedo obbligatorio	**Congedo obbligatorio: un giorno entro i primi 5 mesi di vita del figlio.** Il congedo obbligatorio è **fruibile durante il congedo di maternità** della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro i 5 mesi di vita del figlio. Il congedo del padre si configura come un **diritto autonomo** e pertanto esso è **aggiuntivo a quello della madre** e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio. Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità.
Congedo facoltativo	**Congedo facoltativo: uno o due giorni anche continuativi, entro i primi 5 mesi di vita del figlio.** La fruizione del congedo facoltativo è **condizionata dalla scelta della madre lavoratrice** di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo *post partum* della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre. Il dettato normativo configura questa fattispecie **non come un diritto autonomo** bensì come un **diritto derivato da quello della madre lavoratrice** dipendente o iscritta alla gestione separata che in tal caso dovrà, ovviamente, trovarsi in astensione dall'attività lavorativa. Il congedo facoltativo è fruibile dal padre **anche contemporaneamente all'astensione della madre**. Si precisa che il congedo facoltativo **spetta anche se la madre**, pur avendone diritto, **non si avvale del congedo di maternità**.
Padre adottivo o affidatario	Entrambi i congedi spettano **anche al padre adottivo o affidatario**. In queste fattispecie, 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.
Trattamento economico e normativo	Il padre lavoratore dipendente ha diritto per entrambi i congedi ad **un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della retribuzione**. **L'indennità è anticipata dal datore di lavoro e successivamente conguagliata** con modalità che saranno illustrate con successivo messaggio (salvo casi di pagamento diretto come previsto per l'indennità di maternità in generale).
Modalità di fruizione	Per poter usufruire dei giorni di congedo **il padre deve**: - **comunicare in forma scritta al datore di lavoro** le date in cui intende fruirne,

	- **con un anticipo di almeno quindici giorni**, e ove richiesti in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. **Il datore di lavoro comunica all'INPS** le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso Uniemens (a tal fine saranno fornite specifiche istruzioni) **Nel caso di domanda 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 quelli richiesti dal padre, con conseguente riduzione del congedo di maternità; - uno dei due genitori presenta la predetta **dichiarazione al datore di lavoro della madre**. **Il congedo della madre viene ridotto** dei giorni del congedo del padre. I congedi del padre **non possono essere frazionati ad ore**.
Compatibilità con altre prestazioni a sostegno del reddito	**Il congedo obbligatorio per il padre ed il congedo facoltativo sono fruibili**: - in **costanza di rapporto di lavoro**; - **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. Come per il congedo di maternità, in tali periodi è prevalente l'indennità per la fruizione del congedo di paternità (obbligatorio o facoltativo). In entrambi i congedi sono **riconosciuti gli assegni per il nucleo familiare** (ANF).
Trattamento previdenziale del congedo obbligatorio e facoltativo del padre	Al congedo obbligatorio e facoltativo del padre si applica la disposizione prevista in materia di congedo di paternità (art. 30 del d.lgs. n. 151 /2001) per quanto concerne la c.d. **contribuzione figurativa**. **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. Per l'ipotesi di congedo obbligatorio del padre, **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. Il lavoratore dipendente in congedo di paternità potrà chiedere il congedo obbligatorio, anche in questo caso sussiste la contribuzione figurativa. **La contribuzione figurativa per il congedo obbligatorio e facoltativo spetterà anche nei casi di fruizione di ASpI, mini ASpI** e nel periodo transitorio durante la percezione dell'indennità di mobilità e del trattamento di integrazione salariale.

Nota	L'intento del legislatore, con l'introduzione nel sistema di questa tipologia di congedi, era quella di promuovere una "cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". Si dubita che tale intendimento possa realizzarsi "obbligando" il padre ad assentarsi dal lavoro un giorno ed eventualmente per altri due giorni facoltativi, in occasione della nascita di un figlio, così come sembra lontano l'intendimento della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Probabilmente gli intendimenti per poter realizzarsi avrebbero bisogno di maggiore concretezza e forse sarebbe il caso di legiferare con maggiore realismo. Qualcuno potrebbe affermare "meglio di niente…", ma forse sarebbe stato molto meglio poter dire convintamente "chi ben comincia …." e purtroppo non sembra essere questo il caso. P.S. I congedi in questione sono stati previsti dalla legge. 92/2012 entrata in vigore lo scorso mese di luglio; il D.M. relativo risale al mese di dicembre. Ma perché nella circolare in commento non sono state fornite le istruzioni per conguagliare tali congedi? Forse il tempo di lavoro e soprattutto le perdite di tempo non hanno lo stesso valore per tutti…

Nicola Porelli
ADAPT Professional Fellow