

La legge consente ai papà di utilizzare diverse forme di congedo e permesso per occuparsi della cura dei propri figli, anche in affidamento o adottivi

Queste informazioni sono rivolte ai **papà lavoratori, dipendenti, privati** (anche con contratti di apprendistato e a termine), **dipendenti pubblici** (con alcune importanti eccezioni per quanto riguarda i congedi previsti dalla L. 92/2012) e **soci di cooperative**.

1. Congedo di paternità obbligatorio (art. 4 c. 24 L. 92/2012)

◆ Di cosa si tratta

Il padre lavoratore dipendente (**ma non di Pubblica Amministrazione**) anche adottivo o affidatario, **entro i 5 mesi** dalla nascita del figlio, **ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 1 giorno**.

In caso di **adozione o affidamento** 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**. Tale periodo è fruibile **contemporaneamente** al periodo di astensione della madre

◆ Indennità

Per tali periodi viene riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione

◆ Come fare

Il papà lavoratore deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende beneficiare del congedo obbligatorio, con almeno 15 giorni di anticipo; se in relazione all'evento nascita sulla base della data presunta del parto.

Il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruito dal lavoratore.

2. Congedo di paternità facoltativo (art. 4 c. 24 L. 92/2012)

◆ Di cosa si tratta

E' la possibilità per il papà lavoratore dipendente (**non di Pubblica Amministrazione**) di potersi astenere dal lavoro per un ulteriore periodo di 2 giorni entro i 5 mesi dalla nascita del figlio. I 2 giorni possono essere anche continuativi, a patto che la madre (**non dipendente di Pubblica Amministrazione**) rinunci ad altrettanti giorni di astensione obbligatoria.

Sia il congedo obbligatorio che quello facoltativo sono fruibili dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre.

◆ Come fare

Nel caso di congedo facoltativo, il padre 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. Tale dichiarazione deve essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre

Congedo di paternità art. 28 D.Lgs. 151/01

◆ Di cosa si tratta

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, in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre

◆ **rinuncia** totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità, spettante alla mamma caso di adozione o affidamento di minori

◆ Indennità/contribuzione

I lavoratori hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo.

Alcuni contratti collettivi nazionali prevedono l'integrazione da parte dell'azienda fino al 100% della retribuzione.

◆ Cosa fare

Presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni che danno diritto al congedo. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende autodichiarazione ai sensi dell'art.47 del DpR 28 dicembre 2000, n.445.

3. Congedo parentale (art. 32 D.Lgs. 151/01)

◆ Di cosa si tratta

Il congedo parentale consente ad entrambi i genitori, che siano lavoratori dipendenti, di astenersi dal lavoro, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi complessivamente, durante i primi 8 anni di vita del bambino.

Il papà lavoratore dipendente (anche dipendente pubblico) ha il diritto di astenersi dal lavoro, dalla nascita del figlio:

◆ per un periodo continuativo o frazionato **non superiore a 6 mesi**;

◆ per un periodo continuativo o frazionato **di 7 mesi**, nel caso in cui il padre si astenga dal lavoro **per un periodo continuativo o frazionato non inferiore ai 3 mesi**; **in questo caso mamma e papà possono usufruire complessivamente di 11 mesi di congedo nel corso dei primi 8 anni di vita del bambino**.

◆ per un periodo continuativo o frazionato, di **10 mesi, nel caso di unico genitore**;

◆ **di un prolungamento del congedo parentale** nel caso di **figli disabili in situazione di gravità** (riconosciuti ai sensi dell'art. 33 c. della L. 104 1992). In questo caso i giorni utilizzati a titolo di congedo parentale ordinario fino agli 8 anni del bambino e il prolungamento non possono superare i 3 anni.

◆ Come fare

La richiesta al datore di lavoro secondo deve essere effettuata secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a 15 i giorni.

Al rientro al lavoro si ha il diritto ad essere adibito alle stesse mansioni, nella stessa unità produttiva (art. 17 53/2000).

◆ Indennità/contribuzione

Entro il compimento del terzo anno del figlio, per massimo 6 mesi i genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione.

Per tutti gli altri periodi l'indennità del 30% è dovuta solo se il proprio reddito personale annuo non sia superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione. Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa

4. Riposi giornalieri (art. 40 D.Lgs. 151/01)

I **periodi di riposo giornalieri** sono riconosciuti al padre lavoratore:

- ◆ nel caso in cui il figlio/a siano affidati al solo padre;
- ◆ in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, che non ne usufruisce
- ◆ nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- ◆ in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore possono essere utilizzate

5. Lavoro notturno (art.11 c. 2 D.Lgs 66/03)

Non è obbligato a prestare lavoro notturno:

- ◆ il lavoratore padre convivente, alternativamente alla mamma, di un bambino/a di età inferiore ai tre anni
- ◆ il lavoratore padre che sia **l'unico genitore affidatario** di un bambino/a convivente di età inferiore a dodici anni.

6. Congedo per la malattia del figlio (art. 47 D.Lgs. 151/01)

Il papà lavoratore, in alternativa all'altro genitore, ha il diritto di assentarsi dal lavoro in caso di malattia del bambino/bambina:

- ◆ durante **i primi tre anni** di vita del bambino/a, in qualsiasi momento e senza limite di tempo, fino alla completa guarigione del bambino/a
- ◆ **tra i 3 e gli 8 anni del bambino/a**, alternativamente all'altro genitore, ha diritto di assentarsi **5 giorni all'anno**

La **malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero** interrompe, a richiesta del genitore, il **decorso delle ferie in godimento**.

Ai congedi per malattia di figli non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore (visita fiscale).

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

◆ Indennità

Settore privato

- ◆ Il periodo di congedo per malattia dei figli **non è retribuito**.

Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa

Settore pubblico

- ◆ Fino al terzo anno del figlio i genitori hanno diritto ad un **massimo di 30 giorni** per anno regolarmente retribuiti. I restanti periodi di congedo non sono retribuiti, ma hanno la copertura contributiva

◆ Come fare

La L. 221/2012 ha stabilito l'obbligo di **invio telematico** anche per i certificati attestanti la malattia del bambino, necessari per poter fruire dei congedi. Tale disposizione necessita ancora di un apposito decreto attuativo; **ad oggi (2014) i pediatri rilasciano l'attestazione di malattia del bambino, per gli utilizzi previsti dalla legge, da consegnare al datore di lavoro.**

Riferimenti normativi

◆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 legge 8 marzo 2000, n. 53

◆Messaggio INPS, n. 6499 del 18 aprile 2013

Congedo obbligatorio e facoltativo del padre, alternativo al congedo di maternità della madre. Modalità operative per il conguaglio della indennità anticipate al lavoratore e per l'esposizione delle giornate di congedo nel flusso Uniemens. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.

◆Circolare INPS, n. 40 del 14 marzo 2013

Diritto del padre al congedo obbligatorio e al congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre. Chiarimenti applicativi.

◆Dipartimento della Funzione Pubblica - nota n. 8629 del 20 febbraio 2013

Congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre lavoratore - voucher alla madre lavoratrice - chiarimenti applicativi.

Per informazioni e approfondimenti

Ufficio della Consigliera di parità regionale per l'Emilia-Romagna

<http://www.regione.emilia-romagna.it/consigliera-di-parita>

051 5273205—051 5273644—051 5278108

consparita@regione.emilia-romagna.it ;

consparita@postacert.regione.emilia-romagna.it

