

L'articolo 4, comma 24, lettera a) della legge 28 giugno 2012 n.92 istituisce un congedo obbligatorio (un giorno) e un congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre (due giorni), fruibili dal padre, lavoratore dipendente, anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio. Data: 22/03/2016

L'art.1, comma 205, della legge 28 dicembre 2015, n.208 (legge di stabilità 2016) dispone la proroga di tali congedi anche per l'anno 2016, aumentando il congedo obbligatorio del padre da uno a due giorni.

A CHI SPETTA

Possono accedere al beneficio:

- i padri lavoratori dipendenti anche adottivi e affidatari;

che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio, per eventi parto, adozione e affidamenti avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013.

Alla luce di quanto disposto dall'art.1, commi 7 e 8 della citata legge 92 del 2012, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica- ha chiarito che la normativa in questione non è direttamente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sino all'approvazione di apposita normativa che, su iniziativa del Ministro per la pubblica amministrazione, individui e definisca gli ambiti, le modalità ed i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

COSA SPETTA

1. Congedo obbligatorio

Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale sopra richiamato.

Si precisa che 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 proprio congedo di maternità.

Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Alla luce di quanto disposto dal citato art.1, comma 205, della legge 208/2015, ai padri lavoratori dipendenti spetta:

- **un giorno** di congedo obbligatorio per gli eventi parto, adozione o affidamenti avvenuti entro il 31.12.2015;
- **due giorni** di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamenti avvenuti dal 1.1.2016 e fino al 31.12.2016.

2. Congedo facoltativo

La fruizione, da parte del padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, del congedo facoltativo, di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla 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.

Questo congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre.

Si precisa che il congedo facoltativo dovrà essere fruito dal padre comunque entro il quinto mese dalla data di nascita del figlio indipendentemente dal termine ultimo del periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre a fronte di una preventiva rinuncia della stessa di un equivalente periodo (uno o due giorni). Si precisa che il congedo facoltativo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità.

QUANTO SPETTA

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, ad un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della retribuzione.

Al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

CHI PAGA

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro – e successivamente conguagliata, fatti salvi i casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS, come previsto per l'indennità di maternità in generale (msg. INPS n.18529 del 13 luglio 2010 e msg. INPS n.28997 del 18 novembre 2010).

MODALITA' DI FRUIZIONE

a) Nei casi di pagamento a conguaglio, ai sensi dell'art.3 del decreto ministeriale del 22 dicembre 2012, per poter usufruire dei giorni di congedo il padre lavoratore dipendente 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.

b) Nei casi di pagamento diretto da parte dell'INPS, la domanda deve essere inoltrata esclusivamente per via telematica, attraverso i seguenti canali di trasmissione:

- WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it) **Servizi on line**;
- Contact Center integrato – n. 803164 (oppure 06164164);
- Patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Per ogni ulteriore approfondimento si rinvia a quanto disposto nella [circolare INPS n. 40 del 14 marzo 2013](#).