

Cos'è

L'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 ha istituito il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.

L'articolo 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) ha prorogato il **congedo obbligatorio** per i padri lavoratori dipendenti anche per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenute nell'anno solare 2017 ed ha previsto, per l'anno solare 2018, l'aumento del suddetto congedo obbligatorio da due a quattro giorni.

Per l'anno solare 2019, l'articolo 1, comma 278, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) ha aumentato a cinque il numero dei giorni di congedo obbligatorio.

Per l'anno solare 2020, l'articolo 1, comma 342, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020) ha ulteriormente aumentato a sette il numero dei giorni di congedo obbligatorio.

Per l'anno solare 2021, l'articolo 1, comma 363, lettera a), della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021) ha ulteriormente aumentato a **dieci** il numero dei **giorni di congedo obbligatorio** ed ha ampliato la tutela del congedo stesso prevedendone la fruizione anche nel caso di **morte perinatale del figlio**.

Il citato articolo 1, comma 354, della legge 232/2016 non ha altresì prorogato per l'anno 2017 il **congedo facoltativo**, ripristinandolo invece nella misura di un giorno per l'anno 2018.

Per l'anno solare 2019, l'articolo 1, comma 278, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) ha confermato la possibilità di fruire di un giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre.

Per l'anno solare 2020, l'articolo 1, comma 342, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020) ha confermato la possibilità di fruire di un giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre.

Per l'anno solare 2021, l'articolo 1, comma 363, lettera a), della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021) ha confermato la possibilità di fruire di **un giorno di congedo facoltativo** in alternativa alla madre ed ha ampliato la tutela del congedo stesso prevedendone la fruizione anche nel caso di **morte perinatale del figlio**.

A chi è rivolto

Possono fruire dei predetti congedi i padri lavoratori dipendenti, anche adottivi e affidatari, entro e non oltre il quinto mese dalla nascita o dall'ingresso in famiglia o in Italia in caso di adozione nazionale o internazionale, oppure dall'affidamento, avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2021.

Per quanto riguarda i **padri lavoratori dipendenti da amministrazioni pubbliche**, il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha chiarito che il Ministro per la Pubblica Amministrazione dovrà approvare una norma che individui e definisca gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina.

Come funziona

Decorrenza e durata

Il **congedo obbligatorio** è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento) e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale sopra richiamato. Tale congedo si configura come un diritto autonomo e pertanto 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, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Ai padri lavoratori dipendenti spettano

- **sette giorni** di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti **dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020**;
- **dieci giorni** di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti **dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2021**.

Il **congedo facoltativo** del padre è invece condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di un giorno di congedo maternità. Il giorno dal padre anticipa quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.

Il congedo facoltativo è fruibile anche contemporaneamente all'astensione della madre e deve essere esercitato entro cinque mesi dalla nascita del figlio (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento), indipendentemente dalla fine del periodo di astensione obbligatoria della madre con rinuncia da parte della stessa di un giorno. Infine, il congedo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, rinuncia al congedo di maternità.

Quanto spetta

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.

Al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Domanda

Requisiti

www.inps.it :Schede Servizio > Congedo papà (nascita, adozione o affida..

Il padre deve essere titolare di un rapporto di lavoro dipendente.

Quando fare domanda

Il padre lavoratore dipendente deve comunicare al proprio datore di lavoro le date in cui intende usufruire del congedo almeno 15 giorni prima. Se richiesto in concomitanza dell'evento nascita, il preavviso si calcola sulla data presunta del parto.

Come fare domanda

Nei casi di pagamento a conguaglio (articolo 3, 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 di fruizione.

Nei casi di pagamento diretto da parte di INPS, la domanda si presenta **online** all'Ente attraverso il servizio dedicato. Il menu interno al servizio si articola nelle seguenti voci:

- Informazioni, pagina che descrive le prestazioni previste per le differenti categorie di lavoratori;
- Manuali, pagina dalla quale è possibile consultare e scaricare i manuali d'uso della funzionalità di "acquisizione domanda" disponibili per ogni categoria di lavoratore;
- Acquisizione domanda, funzionalità che consente la compilazione e l'invio della domanda per le diverse categorie di lavoratori;
- Annullamento domande, funzionalità che permette di annullare la domanda inserita;
- Consultazione domande, funzionalità che consente di verificare le domande inserite e inviate all'INPS.

In alternativa, si può fare la domanda tramite:

Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile; enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Ulteriori approfondimenti sono disponibili nella [circolare INPS 14 marzo 2013 n. 40](#).