

Padri lavoratori: dal 2018 riconosciuto un congedo obbligatorio di 4 giorni

Data Articolo: 25 Maggio 2018

Autore Articolo: Francesco Geria

L'Inps ha fornito le istruzioni operative per la fruizione della proroga e dell'ampliamento del **congedo obbligatorio a favore di padri lavoratori**, così come disposto dall'articolo 1, comma 354 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, c.d. Legge Finanziaria per il 2017.

Nel dettaglio, la suddetta previsione stabilisce che le disposizioni relative al congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della Legge 28 giugno 2012, n. 92, **siano applicabili anche per le nascite, le adozioni o gli affidamenti, avvenuti nell'anno 2017 e 2018.**

Ne deriva che, la durata del congedo obbligatorio per il padre è aumentata, per l'anno 2018, a **4 giorni**, da fruire, anche in via non continuativa, **entro i 5 mesi di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale.**

Premesso che all'istituto in esame si applicano la disciplina del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 dicembre 2012 (G.U. N. 37 del 13 febbraio 2013), per quanto attiene alle modalità di presentazione della domanda, saranno tenuti a presentare istanza all'Istituto, secondo le istruzioni fornite con Circolare Inps del 14 marzo 2013, n. 40, soltanto i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'INPS.

Diversamente, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori dovranno comunicare **in forma scritta** al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto, mentre il datore di lavoro indicherà all'Inps le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso Uniemens, secondo le disposizioni fornite con messaggio Hermes n. 6499 del 18 aprile 2013.

Rimane fermo, tuttavia, che, per le nascite e le adozioni/gli affidamenti avvenuti nell'anno solare 2017, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto, secondo le disposizioni contenute nel messaggio n. 828 del 24 febbraio 2017, a 2 soli giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2018.

Posto che tale congedo si configura come **un diritto autonomo e aggiuntivo a quello della madre**, si segnala che esso spetta comunque indipendentemente dall'obbligo di astensione della madre e dal relativo diritto al congedo di maternità.

Appare opportuno ricordare che, a differenza di quanto statuito per il congedo di maternità, che sanziona penalmente la mancata astensione obbligatoria della madre, le norme a beneficio dei lavoratori padri non prevedono sanzioni specifiche a carico del datore di lavoro nel caso in cui il congedo qui in esame non sia fruito e ciò, in particolare, perché il datore di lavoro potrebbe non trovarsi nelle condizioni di conoscenza della sopravvenuta paternità.

Si precisa, quindi, che il padre, in caso di godimento del congedo obbligatorio:

- manterrà tutti i diritti e tutte le tutele scaturenti dal rapporto di lavoro;
- non sarà soggetto ad alcuna decurtazione rispetto all'anzianità di servizio;
- non subirà riduzioni in merito all'anzianità contributiva e pensionistica (è riconosciuta la contribuzione figurativa);
- godrà della tutele previste per le maternità (non potrà essere licenziato ed eventuali dimissioni dovranno essere convalidate presso le competenti ITL).

Oltre alla proroga e all'ampliamento del congedo obbligatorio, il medesimo articolo 1, comma 354 della Legge di Bilancio 2017, ha anche ripristinato, per il 2018, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima, secondo le modalità esposte dalla circolare 40/2013.

Il congedo facoltativo, tuttavia, a differenza di quello obbligatorio, **è condizionato alla scelta della lavoratrice madre di non fruire di un giorno di congedo maternità**. Il giorno fruito dal padre anticipa quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.

Anche in tal caso, il lavoratore padre deve comunicare al proprio datore di lavoro, per iscritto e con un anticipo di almeno 15 giorni, la data in cui intende utilizzare il congedo, allegando alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante il giorno equivalente a quello richiesto dal padre, con conseguente riduzione del congedo di maternità.

Francesco Geria – LaborTre Studio Associato