



SEDE
00187 ROMA
VIA LOMBARDIA 30
TEL. 06.420.359.1
FAX 06.484.704
e-mail: dpo.uilca@uilca.it
pagina web: www.uilca.it



UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a UNI Global Union

DIPARTIMENTO POLITICHE PARI OPPORTUNITA'

Roma, 21 marzo 2013

INPS, diritto del padre al congedo obbligatorio e al congedo facoltativo. Circolare applicativa n. 40/2013

Il comma 24 lettera a) dell'art. 4 della Legge n. 92/2012 ha istituito per il padre, lavoratore dipendente, un congedo obbligatorio (un giorno) e un congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre (due giorni).

Con decreto del 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 13 febbraio 2013, n. 37, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha definito i criteri di accesso e modalità di utilizzo dei congedi.

L'INPS, con la Circolare n. 40 del 14 marzo 2013 (in allegato a questa nota), fornisce le relative istruzioni applicative.

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.

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 per 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**.

<p>Padre adottivo o affidatario</p>	<p>Entrambi i congedi spettano anche al padre adottivo o affidatario.</p> <p>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.</p>
<p>Trattamento economico e normativo</p>	<p>Il padre lavoratore dipendente ha diritto per entrambi i congedi ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100 % 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).</p>
<p>Modalità di fruizione</p>	<p>Per poter usufruire dei giorni di congedo il padre deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso Uniemens</p>

Compatibilità con
altre prestazioni a
sostegno del reddito

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 anche 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.**

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 (ASpl) e mini ASpl;**
- 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 ASpl, mini ASpl e nel periodo transitorio durante la percezione dell'indennità di mobilità e del trattamento di integrazione salariale.



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 solo 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.

Simona Cambiati
DPPO Uilca

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito

Direzione Centrale Entrate

Direzione Centrale Pensioni

Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici

Roma, 14/03/2013

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 40

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: **Articolo 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": diritto del padre al congedo obbligatorio e al
congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre.**

SOMMARIO: *1 Premessa e quadro normativo
2 Ambito di applicazione
2.1 Congedo obbligatorio
2.2 Congedo facoltativo*

- 2.3 Padre adottivo o affidatario*
- 3 Trattamento economico, normativo e previdenziale*
- 4 Modalità di fruizione*
- 5 Compatibilità con le prestazioni a sostegno del reddito*
- 6 Trattamento previdenziale (contribuzione figurativa) del congedo obbligatorio e facoltativo del padre*

1 - Premessa e quadro normativo

La legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", pubblicata nella G. U. n. 153 del 3/7/2012 supplemento ordinario n. 136, 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 il comma 24 lettera a) dell'art. 4 istituisce per il padre, lavoratore dipendente, un congedo obbligatorio (un giorno) e un congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre (due giorni), d'ora innanzi denominato "congedo facoltativo".

Con decreto del 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 13 febbraio 2013, n. 37, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha definito i criteri di accesso e modalità di utilizzo dei congedi.

2 – Ambito di applicazione

Il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo, di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio. Pertanto tale termine resta fissato anche nel caso di parto prematuro, ipotesi nella quale la madre potrebbe invece far slittare il termine di inizio del congedo obbligatorio [\[1\]](#).

La disciplina si applica agli eventi parto, adozioni 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.

Analogamente a quanto disposto per il congedo di maternità obbligatorio, la durata del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre non subisce variazioni nei casi di parto plurimo.

2.1 Congedo obbligatorio

Il congedo obbligatorio di un giorno 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 congedo obbligatorio.

Il giorno di 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.

2.2 Congedo facoltativo

La fruizione, da parte del padre lavoratore dipendente, del congedo facoltativo, ai sensi del secondo periodo dell'articolo 4, comma 24, lettera a) citato, 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.

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.

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.

2.3 Padre adottivo o affidatario

Gli istituti di cui ai precedenti punti 2.1 e 2.2 si applicano anche al padre adottivo o affidatario e 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.

3 - Trattamento economico, normativo.

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.

Pertanto, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro – e successivamente conguagliata con modalità che saranno illustrate con successivo messaggio – 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).

4. Modalità di fruizione

Ai sensi dell'art.3 del decreto ministeriale del 22 dicembre 2012, 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 fruito, 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. La predetta dichiarazione di non fruizione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre a cura di uno dei due genitori.

L'Istituto provvederà alle verifiche necessarie per accertare la correttezza dei comportamenti dei fruitori dei congedi. La riduzione andrà operata, stante la possibilità di fruirne in contemporanea da entrambi i genitori, nel giorno o nei giorni finali del congedo obbligatorio della madre.

Si richiama l'attenzione sul fatto che i congedi non possono essere frazionati ad ore.

5. 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 nonché nelle ipotesi descritte dall'art. 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

In particolare, entrambi i congedi possono essere richiesti anche 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 con le stesse modalità previste nel sopra menzionato art. 24 d.lgs.151/2001 con riferimento ai periodi di congedo di maternità. Di conseguenza, in tali periodi, analogamente a quanto previsto in materia di congedo di maternità, è prevalente l'indennità per la fruizione dei congedi in argomento, di cui all'art. 4, comma 24, lett. a) della citata legge 92/2012, rispetto alle altre prestazioni a sostegno del reddito, che sono, pertanto, incumulabili.

In entrambi i congedi sono riconosciuti gli assegni per il nucleo familiare (ANF).

6. Trattamento previdenziale (contribuzione figurativa) del congedo obbligatorio e facoltativo del padre.

Ai sensi dell'art.2, comma 2, del decreto ministeriale 22.12.2012, al congedo obbligatorio e facoltativo del padre di cui all'art. 4, comma 24, lett.a della legge n.92/2012, si applica la disposizione prevista in materia di congedo di paternità dall'art.30 del D.Lgs.n.151 /2001.

Come è noto, il predetto articolo 30, nel disciplinare il trattamento previdenziale del congedo di paternità di cui all'art.28 del D.lgs.151/2001, rinvia a sua volta all'art. 25 del citato decreto 151, che disciplina il trattamento previdenziale (contributi figurativi), sia per il periodo di congedo di maternità caduto in corso di rapporto di lavoro (art.25, comma 1) sia per il periodo corrispondente al congedo di maternità trascorso al di fuori del rapporto di lavoro (art.25 comma 2).

Al riguardo va evidenziato che 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. Pertanto, esclusivamente per l'ipotesi di congedo obbligatorio del padre di cui sopra, 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 (artt.16 e 17 del citato testo unico), a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro (art.25 comma 2). La contribuzione dovrà essere valorizzata in base a quanto previsto dalle disposizioni vigenti e varrà ai fini del diritto e della misura della pensione, fatte sempre salve le disposizioni specifiche che limitino o escludano l'efficacia della contribuzione figurativa.

Ove il lavoratore dipendente si trovi in congedo di paternità previsto dall'art. 28 del D.lgs.n.151/2001, potrà chiedere il congedo obbligatorio di cui all'art. 4, comma 24, lett. a, della legge 92/2012 (ciò in forza di quanto previsto dall' art.1, comma 6, DM 22.12.2012). Anche in questo caso, la contribuzione figurativa a copertura del giorno di fruizione del congedo obbligatorio sarà valorizzata secondo le disposizioni vigenti e la scadenza del congedo di paternità ex art. 28 del D.lgs.151 si sposterà di un giorno.

La contribuzione figurativa per il congedo obbligatorio e facoltativo di cui all'art.4, comma 24, lett.a della legge 92/2012, spetterà anche nei casi di applicazione dell'art. 24 del D.Lgs.151/2001 previsti dal paragrafo 5 della presente circolare.

[\[1\]](#) Cfr. sentenza della Corte Costituzionale n.116 del 7 aprile 2011, pubblicata in G.U. il 13 aprile 2011.

Il Direttore Generale
Nori