

su abcdei diritti c'è te l'avevo detto

ABCDEIRITTI. TUTTI I TUOI DIRITTI IN UNA SOLA APP. SCARICALA DA GOOGLE PLAY O APP STORE.

GET IT ON Google Play Download on the App Store

ABCDEIRITTI. Per tutti. Tutti i giorni.

FP CGIL

CONGEDI E DIRITTI DEL PADRE LAVORATORE DIPENDENTE

INDICE

- **Congedo paternità sostitutivo**
- **Retribuzione**
- **Adozioni**
- **Congedo paternità diretto**
- **Permessi per allattamento**
- **Malattia del figlio**
- **Congedo straordinario**
- **Divieto di licenziamento**

Congedi e diritti del padre iscritto alla gestione separata

- **Indennità di paternità**
- **Congedo parentale**

La legge di bilancio 2020 ha elevato a 7, limitatamente al 2020, i giorni di congedo obbligatorio aggiuntivo, indennizzato al 100% e confermato in una giornata il numero di congedi facoltativi spettanti in alternativa alla madre.

Il testo unico di maternità (D.Lgs. 151/2001) sia direttamente che a seguito di pronunce della Corte costituzionale, ha nel tempo esteso al padre lavoratore quasi tutte le tutele previste a favore della madre, salvo quelle strettamente connesse all'evento gravidanza e alla nascita del bambino.

Congedo paternità sostitutivo

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, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (art. 28, D.Lgs. 151/2001). L'astensione nei casi citati spetta anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma iscritta alle gestioni speciali in qualità di artigiana, commerciante, agricola e pescatrice, avente diritto alla relativa indennità.

Retribuzione

Durante il periodo di congedo il padre ha diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione (fatte salve condizioni di miglior favore previste dai singoli CCNL), a carico INPS, anticipata dal datore di lavoro.

Adozioni

In caso di adozione il congedo di maternità che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore (pertanto 5 mesi indennizzati all'80% (fatte salve condizioni di miglior favore previste dai singoli CCNL) dall'ingresso in famiglia del minore), nonché per la parte residua, al padre lavoratore dipendente subordinatamente al verificarsi di una delle condizioni di cui all'art. 28 testo unico maternità:

- decesso di uno dei genitori;
- abbandono del figlio da parte di uno dei genitori;
- affidamento esclusivo del bambino a uno solo dei genitori;
- non riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori;
- grave infermità di un genitore

Congedo paternità diretto

Dal 18 luglio 2012 in via sperimentale, al momento fino al 31 dicembre 2020, al padre lavoratore dipendente da datore di lavoro privato spetta, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio anche nel caso di parto prematuro:

- l'obbligo di astenersi dal lavoro per 7 giorni, in relazione alle nascite o adozioni/affidamenti avvenuti nel corso del 2020;
- la facoltà di astenersi per un ulteriore periodo di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Il congedo di paternità (obbligatorio e facoltativo) non può essere fruito ad ore.

Il D.M. 22 dicembre 2012 e la circolare INPS 40/2013 hanno dato attuazione e fornito le istruzioni per il godimento dei predetti giorni di congedo:

- il congedo diretto si applica anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore (adozione nazionale) o dall'ingresso del minore in Italia (adozione internazionale);
- il nuovo congedo obbligatorio di un giorno è aggiuntivo rispetto al congedo di maternità e fruibile dal padre anche durante tale periodo (contemporaneamente al congedo obbligatorio della madre e questo è un diritto autonomo aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio) e non subisce variazioni nei casi di parto plurimo;
- il nuovo congedo è riconosciuto al padre, anche se utilizza il congedo di paternità sostitutivo descritto nel precedente paragrafo;
- il congedo facoltativo può essere fruito dal padre a condizione che la madre scelga di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità. La fruizione del congedo facoltativo da parte del padre comporta così la decurtazione, nella stessa misura, del congedo di maternità a favore della madre nel giorno o nei giorni finali del congedo obbligatorio;
- 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% della retribuzione a carico INPS e anticipata dal datore di lavoro;
- il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende fruire dei giorni di congedo, con un anticipo di almeno quindici giorni;
- la fruizione può essere effettuata in via continuativa oppure frazionata.

Congedo parentale

Le regole per la fruizione del congedo parentale da parte del padre sono le stesse previste per la madre.

Spetta, come per la madre, l'astensione complessiva di entrambi i genitori entro il limite massimo complessivo tra i due genitori di 10 mesi.

Se il padre lavoratore richiede il congedo parentale per almeno 3 mesi, il limite massimo di astensione sale da 6 a 7 mesi mentre quello cumulativo sale a 11 mesi.

L'astensione è riconosciuta anche se l'altro genitore non ne ha diritto in quanto non occupato o perché appartiene a una categoria diversa da quella dei lavoratori subordinati (ad esempio: lavoratrici a domicilio; addette ai servizi domestici; casalinghe; libere professioniste).

L'astensione facoltativa da parte del padre può essere utilizzata anche contemporaneamente alla madre e il padre la può utilizzare anche durante l'astensione obbligatoria post partum della madre oppure durante l'utilizzo da parte della madre dei riposi giornalieri per allattamento.

Durante il congedo parentale spetta un'indennità economica pari al 30% della retribuzione per una durata complessiva di 6 mesi da fruire entro il 6° anno di vita del bambino, oppure entro il 6° anno dall'ingresso in famiglia del figlio adottato o affidato.

Per i mesi di fruizione ulteriori rispetto al 6° mese (fino a 10 o 11 mesi massimo) spetta sempre un'indennità al 30% in relazione ai figli con un'età da 6 a 8 anni (oppure in caso di adozione/affidamento dal 6° all'8° anno dall'ingresso in famiglia), purché il reddito individuale del genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (per il 2020 pari a 16.739,77 euro/anno).

Oltre l'8° anno di vita del figlio il congedo può essere fruito ma non è indennizzato. Il congedo nei limiti massimi indicati va fruito entro comunque il limite massimo di età spettante che è stabilito in 12 anni di età del figlio naturale oppure entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del figlio adottivo o affidato, comunque, in caso di adozione o affidamento, non oltre la minore età.

Permessi per allattamento

L'art. 40 del D.Lgs. 151/2001 consente anche al padre di poter usufruire dei periodi di riposo per allattamento (2 ore/giorno se l'orario di lavoro è superiore alle 6 ore giornaliere oppure ad 1 ora in caso contrario) a determinate condizioni:

- qualora i figli sono affidati solamente a lui;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- qualora la madre non sia lavoratrice dipendente (esempio lavoratrice autonoma);
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

È riconosciuto al lavoratore padre il diritto a fruire dei riposi giornalieri anche nell'ipotesi in cui la madre svolga lavoro casalingo e non sia dunque una lavoratrice dipendente.

L'agevolazione a favore del padre spetta anche in caso di parto plurimo (anche durante i 3 mesi dopo il parto), e in questo caso i riposi sono raddoppiati e fruibili in alternativa alla madre e d'accordo con quest'ultima.

Il padre non può fruire dei riposi durante il congedo di maternità o facoltativo della madre per lo stesso figlio.

Le ore di riposo sono indennizzate a carico INPS in misura pari al 100% della retribuzione.

Malattia del figlio

Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi, senza diritto alla retribuzione, per la malattia del figlio nei termini e con le modalità previste per la madre, alternativamente, quindi senza limiti temporali fino al compimento del 3° anno e fino ad un massimo di 5 giorni per i figli da 3 a 8 anni di età.

Prolungamento del congedo parentale

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4 comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dei dodici anni di età del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, di tre anni.

La norma non si applica se il bambino è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

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

Il prolungamento decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente.

Congedo straordinario

Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, che prevede due ore di riposo giornaliero retribuito.

Il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

I riposi e i permessi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

Il diritto al congedo era in precedenza riconosciuto solo ai genitori del disabile o, in caso di loro mancanza, ai fratelli e alle sorelle.

In seguito ad alcune pronunce della Corte Costituzionale, e alle successive modifiche legislative, anche altri soggetti sono legittimati a utilizzare il beneficio.

I soggetti che hanno diritto di beneficiare del congedo straordinario retribuito per assistere un familiare in condizione di handicap grave sono:

- il coniuge convivente;
- i genitori (naturali, adottivi o affidatari) in caso di mancanza, decesso, o patologie invalidanti del coniuge convivente;
- il figlio convivente con il genitore disabile, qualora il coniuge convivente o i genitori non possano provvedere perché mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- i fratelli e le sorelle (anche adottivi) conviventi con il disabile, qualora siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti il coniuge convivente, i genitori o i figli della persona da assistere.

Divieto di licenziamento

Il padre fruisce direttamente del divieto di licenziamento (salvo la giusta causa) nel periodo di astensione obbligatoria/congedo di paternità (nei casi di sostituzione della madre) fino al compimento di un anno di età del bambino.

NOTA BENE

In base ad un recente orientamento dell'Inps il padre lavoratore dipendente può fruire dei riposi per allattamento anche se la madre, lavoratrice autonoma, stia fruendo dell'indennità per congedo di maternità all'80%.

Prima di tale intervento il diritto ai riposi era considerato alternativo alla fruizione dell'indennità di maternità.

Per madre lavoratrice non dipendente deve intendersi la lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, colona, mezzadra, imprenditrice agricola professionale, parasubordinata e libera professionista, pescatrici autonome) avente diritto ad un trattamento economico di maternità.

CONGEDI E DIRITTI DEL PADRE ISCRITTO ALLA GESTIONE SEPARATA

Fermo restando il diritto all'indennità per congedo di paternità nei casi in cui la madre ne sia impossibilitata per le stesse ragioni dei lavoratori dipendenti, il padre ha diritto anche al congedo parentale esteso fino a 6 mesi indennizzati

Dopo l'intervento della legge 81/2017 che ha modificato il testo unico di maternità, il quadro della tutela della paternità (come della maternità del resto) per gli iscritti alla gestione separata, sia collaboratori che professionisti privi di un'altra cassa previdenziale è cambiato abbastanza profondamente.

Si deve tenere conto che nel caso di rapporti di collaborazione, benché le indennità siano a carico INPS, il committente è interessato a conoscere il periodo potenziale astensione dall'attività nel congedo di paternità, oppure ai periodi di astensione obbligatoria nel caso di congedo parentale.

Indennità di paternità

Spetta in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre; in questi casi il lavoratore iscritto alla Gestione separata ha diritto all'indennità di paternità per tutta la durata del periodo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre anche in caso di adozione o affidamento, pure nel caso in cui quest'ultima si sia avvalsa della facoltà (in vigore dal 2019) di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso.

Il diritto all'indennità pari all'80% del reddito, spetta a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, a differenza del lavoro dipendente.

Condizione per averne diritto è possedere almeno un contributo (mensile) accreditato nella gestione separata nei 12 mesi precedenti.

Congedo parentale

Il padre (come la madre) ha diritto (autonomo) ad un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino (o 3 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento). I trattamenti economici, pari al 30% del reddito, anche se fruiti in

altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di sei mesi.

Secondo le nuove regole introdotte dalla legge 81/2017, per i lavoratori iscritti alla gestione separata non è possibile fruire del congedo parentale non indennizzato.

Ne consegue che si possono verificare le seguenti ipotesi basate sull'alternanza tra genitori e sul fatto che gli stessi siano iscritti o alla gestione separata oppure all'Ago INPS dipendenti:

- se la madre dipendente ha fruito di quattro mesi di congedo parentale indennizzato, al padre iscritto alla gestione separata residua la possibilità di fruire di due mesi di congedo parentale;
- se il padre non fruisce del congedo parentale e la madre ha fruito di quattro mesi di congedo parentale indennizzato come lavoratrice iscritta alla gestione separata, divenendo successivamente lavoratrice dipendente, potrà fruire di altri due mesi di congedo parentale indennizzato;
- se il padre, genitore solo, ed ha fruito, in qualità di iscritto alla gestione separata, di sei mesi di congedo parentale indennizzato, divenendo successivamente lavoratore dipendente (a cui si applica la tutela del genitore solo) potrà fruire di ulteriori quattro mesi di congedo parentale (per un totale di 10 mesi).

Il congedo parentale è fruibile nell'ambito della gestione separata, in modo frazionato anche a mesi o giorni.

I periodi di congedo parentale sono indennizzabili subordinatamente alla sussistenza di un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale stesso, nonché all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Occorre poi che risulti effettivamente accreditato almeno un contributo mensile nei 12 mesi precedenti l'insorgenza di una delle situazioni (morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio, affidamento esclusivo del bambino al padre) previste per il riconoscimento dell'indennità di paternità oppure, in caso di adozione o affidamento preadottivo, nei dodici mesi precedenti la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia del lavoratore e sempre che la madre non ne faccia richiesta.

Per i congedi parentali riferiti a figli con più di un anno di età e fino a 3 anni massimo, l'indennizzabilità del congedo è soggetta alla condizione dell'accredito di una mensilità di contribuzione versata nei 12 mesi precedenti, come sopra indicato ma da accertare volta per volta in occasione di ogni richiesta di congedo.

GENERAZIONE PUBBLICA

Portiamo nuove energie e competenze
in una P.A. che si rinnova.

concorsipubblici.fpcgil.it

Un progetto unico e innovativo per accompagnare e
prenderci cura di tutti coloro che vorranno entrare
a far parte della Pubblica amministrazione del futuro.