



Circolare Informativa

n°29/2013

Congedo di paternità obbligatorio e congedi parentali

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



INDICE

Premessa	<i>pag.3</i>
1) Congedo di paternità - Ministero del Lavoro Decreto 22 dicembre 2012	<i>pag.3</i>
2) Ambito di applicazione del congedo di paternità	<i>pag.3</i>
3) Trattamento economico, normativo e previdenziale del congedo	<i>pag.4</i>
4) Modalità di fruizione	<i>pag.5</i>
5) Compatibilità con altre prestazioni a sostegno del reddito	<i>pag.5</i>
6) Congedo parentale e fruizione ad ore – La Legislazione Comunitaria	<i>pag. 5</i>
7) Decreto Legge n.216 dell'11 dicembre 2012	<i>pag.6</i>

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Premessa

Il quadro normativo sui congedi parentali si è arricchito di importanti novità con alcune recenti disposizioni legislative: si tratta di “*ritocchi*” mirati che consentono una fruizione più flessibile dei permessi e, *per certi aspetti*, un allargamento della platea.

A distanza di pochi mesi l'uno dall'altro sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale due decreti concernenti la materia dei congedi.

Nella specie, ci riferiamo al:

- **Decreto Legge n.216 dell'11 dicembre 2012 pubblicato sulla G.U. n.216/2012** recante “*Disposizioni urgenti volte ad evitare l'applicazione di sanzioni dall'Unione Europea*”. Di tale provvedimento risulta particolarmente interessante la disposizione contenuta nell'art.3 concernente la fruizione ad ore del congedo parentale, sempre nel rispetto dei limiti che verranno successivamente definiti dalla contrattazione collettiva di riferimento;
- **Decreto del Ministero del Lavoro del 22 dicembre 2012 pubblicato sulla G.U. n.37/2013** recante disposizioni concernenti l' “*Introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015 del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo*”.

Di recente, è intervenuto anche l'INPS che con la **circolare n.40 del 14 marzo scorso** ha fornito delle delucidazioni in ordine sia al nuovo congedo di paternità che, al trattamento economico, normativo e previdenziale.

Come di consueto, lo scopo del nostro approfondimento sarà quello di analizzare l'Istituto dei congedi alla luce delle novità introdotte.

1) **Congedo di paternità e Riforma Fornero** **Ministero del Lavoro: Decreto 22 dicembre 2012**

Al fine di favorire lo sviluppo di una cultura di maggiore condivisione dei compiti all'interno del nucleo familiare e nella crescita dei figli, la Legge n.92/2012 ha previsto in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 **il congedo di paternità obbligatorio di un giorno e fino a due giorni facoltativi entro cinque mesi dal parto, dall'adozione o dall'affidamento.**

Pertanto in attuazione della delega contenuta nella Riforma, il 22 dicembre scorso il Ministero del Lavoro ha emanato il relativo Decreto pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013

2) **INPS: circolare n.40 del 14 marzo 2013** **Ambito di applicazione del congedo di paternità**

E' previsto che **entro il quinto mese di vita del bimbo, il padre lavoratore:**

- **deve beneficiare del congedo obbligatorio di un solo giorno**, che può essere fruito anche durante il congedo di maternità, in quanto trattasi di un *diritto autonomo* e pertanto

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



“aggiuntivo” a quello della madre. Inoltre, esso spetta anche qualora, il padre fruisca del congedo di paternità di cui all’art.28 del D.Lgs. n.151/2001 (*ovvero, nelle ipotesi di grave infermità, decesso, abbandono della madre o, affidamento esclusivo al padre*);

- **può beneficiare del congedo facoltativo di uno o due giorni**, anche continuativi e contemporaneamente all’astensione della madre. A riguardo va precisato che, l’utilizzo delle giornate facoltative è subordinato alla scelta della madre di **non** beneficiare di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con la conseguente anticipazione del termine del congedo post-partum per un numero di giorni corrispondenti a quelli utilizzati dal padre. In tal caso non si identifica alcun diritto autonomo, bensì viene a configurarsi un *diritto derivato* da quello della madre lavoratrice dipendente o, iscritta alla Gestione separata.

Al riguardo l’INPS ha precisato che, il congedo facoltativo:

- **può essere fruito dal padre entro il quinto mese dalla nascita del figlio**, a prescindere dal termine ultimo del congedo di maternità obbligatoria della madre ed a fronte di una preventiva rinuncia della madre stessa ad un equivalente periodo (uno o due giorni);
- spetta anche laddove la madre non si avvalga del congedo di maternità. E’ questa l’ipotesi di cui all’art.31 “Adozione ed affidamenti” del T.U. delle disposizioni a tutela della maternità e paternità il quale prevede che la madre possa rinunciare al congedo di maternità.

La nuova disposizione che regolamenta i congedi obbligatori e facoltativi trova applicazione agli eventi parto, adozioni ed affidamenti avvenuti a far data dal 1° gennaio 2013.

3) Trattamento economico, normativo e previdenziale del congedo obbligatorio e facoltativo del padre

Relativamente ai giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, **al padre lavoratore spetta un’indennità giornaliera a carico INPS, pari al 100% della retribuzione** (intendendo come tale la retribuzione media globale giornaliera, determinata con le stesse modalità e regole previste per il congedo di maternità/paternità).

L’indennità in esame viene normalmente corrisposta dal datore di lavoro, alla fine di ciascun periodo di paga e conguagliata con modalità che saranno successivamente illustrate dall’Istituto previdenziale.

Per quanto riguarda il *trattamento normativo e previdenziale* del congedo in esame, il Legislatore richiama quanto disposto agli artt. 29 e 30 del D.Lgs n. 151/2001.

Nello specifico:

- *i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo vanno computati a tutti gli effetti nell’anzianità di servizio;*
- *per beneficiare dei giorni di congedo non è richiesta alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell’accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura della stessa.*

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*

4) Modalità di fruizione

Per poter beneficiare del congedo sia obbligatorio che facoltativo, il padre lavoratore deve comunicare al datore di lavoro i giorni prescelti per astenersi dal lavoro, con un preavviso di almeno 15 giorni – ove possibile – dalla data presunta del parto.

La comunicazione deve avvenire per iscritto, in sostituzione della forma scritta è possibile utilizzare, laddove presente, il sistema informatico aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'INPS le giornate di congedo fruito, utilizzando gli appositi canali tematici dell'istituto previdenziale.

Nell'ipotesi di richiesta del congedo facoltativo di uno o due giorni, il padre lavoratore deve allegare alla stessa una dichiarazione della madre dalla quale risulti la esplicita volontà di non fruire del congedo di maternità per un numero di giorni corrispondenti a quelli beneficiati dal padre, con la conseguente riduzione del termine finale del congedo di maternità.

Tale comunicazione deve essere inviata anche al datore di lavoro della madre.

E' importante sottolineare che , **le giornate di congedo sia obbligatorio che facoltativo** (1 giorno o due giorni) **non possono essere frazionate ad ore.**

Sarà onere dell'INPS provvedere alle necessarie verifiche circa la correttezza dei comportamenti dei soggetti fruitori dei congedi.

5) Compatibilità con altre prestazioni a sostegno del reddito

Il padre può beneficiare del congedo obbligatorio e facoltativo sia in costanza di rapporto di lavoro che, secondo il disposto normativo di cui all'art. 24 "Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico" del D.Lgs n. 151/2001 nelle ipotesi di lavoratrici gestanti che si trovino all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, etc.

Va evidenziato, inoltre, che il congedo in esame può essere richiesto durante il periodo indennizzato per indennità di disoccupazione (ASpI) e mini ASpI e nel periodo transitorio durante la percezione dell'indennità di mobilità e del trattamento di integrazione salariale a carico della cassa integrazione guadagni (CIG).

Si rammenta che, in tali periodi è prevalente l'indennità per la fruizione dei congedi di paternità (così come per il congedo di maternità) rispetto alle altre prestazioni a sostegno del reddito che, pertanto non risultano cumulabili.

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

6) Congedo parentale e fruizione ad ore: premessa La Legislazione Comunitaria

Il Decreto Legge n. 216/2012 è stato pubblicato onde evitare sanzioni da parte dell'Unione Europea a seguito di diverse Direttive comunitarie sino ad ora trascurate e disattese dal nostro Paese.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Con particolare riguardo alla sfera datoriale, il D.L. n. 216/2012 cerca di dare concreta attuazione a quanto disposto a suo tempo dalla Direttiva n. 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 in materia di fruizione del congedo parentale.

7) Decreto Legge n.216 dell'11 dicembre 2012

In attuazione della direttiva comunitaria, l'art. 3 del Decreto Legge n. 216/2012 ha apportato modifiche all'articolo 32 "Congedo parentale" del D.Lgs. n.151/2001 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità".

Brevemente ricordiamo che, il congedo parentale spetta a ciascun genitore lavoratore nei primi otto anni di vita del bambino per un massimo di sei mesi

Il periodo cumulativo per entrambi i genitori non può eccedere complessivamente i 10 mesi.

Le novità apportate dal D.L. n.216/2012 riguardano l' art. 32 del Testo Unico al quale viene aggiunto il co. 1 bis che prevede **la fruizione del congedo parentale anche in quote orarie.**

Nella specie, **il nuovo co. 1-bis attribuisce alla contrattazione collettiva di settore il potere di stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e la determinazione di un monte ore corrispondente alla singola giornata lavorativa.**

Per quanto concerne il *periodo di preavviso* da rispettare ai fini del diritto al congedo viene sottolineato che come per il passato, il lavoratore debba informare il datore di lavoro della sua volontà di beneficiare del congedo, con un termine non inferiore a quindici giorni.

La novità consiste nel fatto che ai **fini della comunicazione, il lavoratore è tenuto ad informare anche dell'inizio e della fine del periodo di congedo parentale di cui intende fruire.**

Infine, viene introdotto il co. 4-bis secondo il quale **"Il lavoratore e il datore di lavoro possano tenersi in contatto durante il periodo di congedo, al fine di concordare - ove necessario - adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva"**.

Ci auguriamo di aver focalizzato l'attenzione sugli aspetti di maggiore rilevanza introdotti dalle novelle disposizioni e come di consueto, restiamo a completa disposizione per qualsivoglia chiarimento.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese