

CONGEDI PER IL PADRE LAVORATORE: COME CHIEDERLI AL DATORE DI LAVORO

CONGEDO OBBLIGATORIO PADRI DAL 2022

Il congedo obbligatorio si configura quale diritto autonomo del padre lavoratore: la sua fruizione, infatti, non ha alcun collegamento al diritto della madre lavoratrice di beneficiare del proprio congedo di maternità e parentale.

Entro 5 mesi dalla nascita del figlio, avvenuta nel corso del 2022, il padre lavoratore ha l'obbligo di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente pari a 10 giorni, anche durante il periodo di congedo obbligatorio di maternità spettante alla madre lavoratrice.

Il diritto a beneficiare del periodo di congedo obbligatorio è altresì riconosciuto al padre lavoratore adottivo o affidatario e deve essere esercitato entro il quinto mese dall'ingresso in famiglia.

Il congedo obbligatorio del padre non può essere frazionato a ore e non subisce variazioni nei casi di parto plurimo.

Ai sensi della legge di Bilancio 2021, la tutela del congedo è prevista anche nel caso di morte perinatale del figlio, ovvero nel periodo compreso tra l'inizio della 28° settimana di gravidanza e i primi 10 giorni di vita della neonata o del neonato.

CONGEDO FACOLTATIVO PADRI DAL 2022

Anche il congedo facoltativo è stato portato ad applicazione strutturale dalla legge di Bilancio 2022: il papà può astenersi dal lavoro per un ulteriore giorno in sostituzione della madre, a patto che la stessa rinunci a un giorno del proprio congedo di maternità, sempre nel medesimo periodo, ovvero entro 5 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento. Il congedo facoltativo del padre, infatti, a differenza di quello obbligatorio, costituisce diritto derivato da quello della madre lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata, che dovrà trovarsi in astensione dall'attività lavorativa, pure nel caso in cui essa non si avvalga del congedo di maternità.

Per godere dei congedi, il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, **con un anticipo non minore di 15 giorni**, sulla base della data presunta del parto. Tale regolamentazione, comunque, deve tenere conto della effettiva non immediata determinabilità dei giorni in cui si verificherà l'evento della nascita.

Si ricorda che il congedo facoltativo non può essere frazionato a ore.

REGOLE COMUNI

In corrispondenza dei giorni di fruizione del congedo obbligatorio o facoltativo, il padre lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione.

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. In caso di congedo facoltativo, è necessario allegare 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. La medesima dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della lavoratrice madre, a cura di uno dei due genitori.

Entrambe le tipologie di congedo si applicano anche al padre adottivo 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.

COME RICHIEDE IL CONGEDO

In caso di rapporto di lavoro dipendente non stagionale, la domanda va presentata direttamente al datore di lavoro, nel rispetto dei termini di preavviso previsti dal CCNL adottato o, in mancanza di specifiche indicazioni, con un preavviso non inferiore a 15 giorni. L'azienda anticiperà l'indennità di congedo unitamente alla retribuzione del mese

di competenza nel LUL e la recupererà poi a conguaglio, esponendola nella denuncia contributiva Uniemens del mese di competenza.

L'istanza deve essere inoltrata per via telematica all'INPS, che provvederà al pagamento diretto della prestazione spettante. Il datore di lavoro dovrà dunque indicare nel LUL la relativa causale di assenza del lavoratore, senza erogare alcun emolumento retributivo in corrispondenza dei giorni di congedo fruito.

Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore deve allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione di un giorno del congedo di maternità ad essa spettante. La medesima documentazione deve essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

Luino, 03.01.2022