



Iniziativa finanziata da Regione Lombardia a supporto degli interventi di conciliazione vita-lavoro

WIS - Welfare di Conciliazione Innovativo&Sostenibile

NEWSLETTER N. 2 – TEMA: CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO E ALTERNATIVO

IN COSA CONSISTE

Per congedo di **PATERNITA' OBBLIGATORIO** si intende il diritto in capo al padre lavoratore di astenersi dal lavoro.

DURATA

L'astensione OBBLIGATORIA dal lavoro è pari a massimo 10 GIORNI LAVORATIVI. Dopo una recente riforma (Decreto legislativo n. 105/2022 in vigore **dal 13 agosto 2022** che ha attuato una Direttiva UE 2019/1158) i giorni disponibili possono essere fruiti dal lavoratore padre in questo arco temporale:

- Dai 2 MESI PRECEDENTI la data presunta del parto fino ai 5 MESI SUCCESSIVI al parto.

Prima della predetta riforma, i giorni di astensione obbligatoria potevano essere fruiti solo dopo l'evento parto. Con la riforma viene data la possibilità ai padri di usufruire delle giornate di congedo anche prima dell'evento nascita.

- Possono essere fruiti in modo continuativo e anche non continuativo. Non frazionabili a ore ma solo a giornate.
- I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre per congedo di maternità.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il lavoratore padre che fruisce del congedo ha diritto a percepire il **100% della retribuzione giornaliera**.

Il pagamento viene riconosciuto direttamente in busta paga dal datore di lavoro che anticipa la somma che gli verrà poi riconosciuta (conguagliata) dall'INPS.

Ai lavoratori dipendenti il diritto al congedo di paternità obbligatorio può essere riconosciuto anche in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, purché



Iniziativa finanziata da Regione Lombardia a supporto degli interventi di conciliazione vita-lavoro

sussistano le condizioni di cui all'articolo 24 del T.U. ossia abbia lavorato per almeno 26 settimane contributive e il rapporto sia cessato entro 180 giorni.

COME SI PRESENTA LA DOMANDA

La domanda di congedo di paternità obbligatoria è indirizzata dal lavoratore direttamente all'INPS se si vuole accedere al "pagamento diretto" del congedo da parte dell'INPS.

Se invece si vuole richiedere il pagamento del congedo al proprio datore di lavoro, che successivamente conguaglierà le somme anticipate al dipendente direttamente con l'INPS (c.d. "pagamento a conguaglio"), il dipendente dovrà comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 5 giorni le date in cui intende usufruire del congedo. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il DIVIETO DI LICENZIAMENTO entro 1° ANNO DI VITA DEL BAMBINO in essere per la lavoratrice madre, con il D. Lgs. 105/022 **viene esteso ANCHE «al lavoratore padre** che ha fruito del congedo di cui all'articolo 27-bis e all'articolo 28 del medesimo Testo Unico». Come chiarisce la circolare Inps del 20 marzo 2023 viene esteso il divieto di licenziamento fino al 1° anno di vita ai padri che abbiano fruito del congedo obbligatorio (e alternativo).

DIMISSIONI VOLONTARIE

In caso di dimissioni volontarie durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (ovvero il primo anno di vita del bambino) sia la lavoratrice madre sia il lavoratore padre non sono tenuti al lavorare durante il termine di preavviso ma hanno comunque **diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso** come da CCNL a loro applicato.

NASPI

I padri lavoratori che abbiano utilizzato il congedo obbligatorio di paternità possono richiedere l'indennità di disoccupazione (NASPI) anche in caso di dimissioni improvvise, senza preavviso, rassegnate durante il divieto di licenziamento e quindi fino all'anno di vita del figlio.



Iniziativa finanziata da Regione Lombardia a supporto degli interventi di conciliazione vita-lavoro

SANZIONE AMMINISTRATIVA SE IL DATORE OSTACOLA FRUIZIONE CONGEDO (D.LGS.105/2022)

Qualora le aziende dovessero adottare nei confronti del padre lavoratore comportamenti atti a ostacolare o a impedire la fruizione del congedo, potrà essere applicata nei loro confronti, una **sanzione amministrativa compresa tra i € 516,00 e € 2.582,00** e, ove tale condotta dovesse essere posta in essere nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, ciò comporterà il mancato rilascio della certificazione stessa.

CONGEDO PATERNITA' IN CONDIZIONI PARTICOLARI: SOSTITUZIONE MADRE c.d. «CONGEDO ALTERNATIVO»- art. 28 TU

Il padre ha inoltre diritto all'astensione nei tre mesi successivi al parto, in sostituzione della madre, in caso di:

- morte della madre
- grave infermità della madre
- abbandono del figlio da parte della madre
- affidamento esclusivo del bimbo al padre
- rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori

Il congedo di paternità obbligatorio è altresì compatibile con la fruizione da parte del padre del congedo di paternità alternativo ma non nelle stesse giornate. In caso di sovrapposizione dei periodi, prevale la fruizione del congedo di paternità alternativo. In tali casi, infatti, il congedo di paternità obbligatorio dovrà essere fruito dopo il congedo di paternità alternativo.