

L'Inps dà istruzioni applicative sul diritto al congedo obbligatorio e facoltativo del padre

da Tecnica della Scuola 16/03/2013

L'Inps dà istruzioni applicative sul diritto al congedo obbligatorio e facoltativo del padre di L.F.

La circolare Inps n.40 del 15 marzo 2013 dà istruzioni applicative sul diritto al congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo, di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, detta legge Fornero

Questi congedi, previsti come detto dalla legge Fornero, 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 .

La disciplina normativa, su richiamata, si applica esclusivamente per i parti, adozioni e affidamenti avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013, e per alcun motivo può essere usufruita dai chi è diventato papà per esempio nel dicembre 2012. La legge prevede un periodo sperimentale a partire dal primo gennaio 2013, che proseguirà per tutto il 2014 e 2015. Bisogna anche dire per completezza d'informazione che dall'art.1, commi 7 e 8 della su citata legge, si evince che 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. Quindi questa legge n.92/2012 ha introdotto due nuovi congedi a favore dei padri lavoratori dipendenti, che potranno astenersi dal lavoro per il periodo di un giorno, entro 5 mesi dalla nascita del figlio, e di ulteriori due giorni di astensione continuativi, goduti in sostituzione alla madre, per i quali è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico INPS pari al 100% della retribuzione. Come fare per ottenere questo congedo?

Per richiedere e quindi ottenere il congedo per paternità, basta comunicare in forma scritta al dirigente scolastico i giorni scelti per astenersi dall'attività lavorativa, con un preavviso di almeno 15 giorni . Da un'indagine conoscitiva, effettuata in questo primo trimestre 2013, emerge che poco meno del 7% dei neo papà ha scelto di usufruirne di tale normativa. Quali sono i motivi di una così bassa richiesta? Una risposta potrebbe essere la non conoscenza della legge, oppure una concezione troppo tradizionalista della famiglia, dove il congedo per occuparsi dei figli è un qualcosa che riguarda il ruolo di mamma e non quello di papà. Anche la crisi economica, che ha creato molta disoccupazione e le difficoltà attuali esistenti nel mondo del lavoro, potrebbero essere cause della bassissima percentuale di richieste di tale tipologia di congedo. Tornando a parlare di risvolti della legge, dobbiamo dire che il congedo obbligatorio è un giorno fruibile, anche contemporaneamente al congedo di maternità della madre, che ovviamente sia anch'essa lavoratrice. Nella circolare n. 40/2013 dell'Inps è stato precisato che si tratta di un diritto autonomo e, pertanto, aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio. In altre parole, anche se la madre è casalinga il papà ha diritto ad assentarsi per un giorno; e spetta anche se il papà fruisce del congedo di paternità.

Mentre la fruizione del congedo facoltativo, richiesta da parte del padre lavoratore dipendente, ai sensi del secondo periodo dell'articolo 4, comma 24, lettera a) citato, di uno o due giorni, anche

continuativi, è condizionata, e quindi legata 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. È importante sottolineare che il entrambi i congedi possono essere richiesti anche durante il periodo indennizzato per indennità di disoccupazione, quindi potranno fruirne anche i docenti assunti con un contratto a tempo determinato. Concludiamo con il ricordare l'aspetto dei contributi figurativi nel sistema previdenziale. Infatti 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).