

OGGETTO: **CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE NEL 2019 – DISCIPLINA E MODALITÀ OPERATIVE DI UTILIZZO**

Nell'anno in corso (art. 1, comma 354 della legge 232/2016, come modificato dall'art. 1, comma 278 della legge 145/2018 - CONFIMI ROMAGNA NEWS 4/2019):

- a) la durata del congedo obbligatorio del padre è di cinque giorni, da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale;
- b) il padre può astenersi per un'ulteriore giornata, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di assenza obbligatoria alla stessa spettante.

Di conseguenza l'INPS, con il messaggio 591 del 13 febbraio scorso, ha precisato che all'istituto in esame continua ad applicarsi quanto previsto:

- dagli articoli da 1 a 3 del decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali 22/12/2012 (CONFIMI RAVENNA NEWS 4/2013), sotto riportati;
- dall'acclusa circolare 40/2013 (pubblicata anche su CONFIMI RAVENNA NEWS 8/2013).

Giova evidenziare che:

- di regola (le eccezioni riguardano i casi in cui il pagamento viene effettuato direttamente dall'INPS, previa presentazione di apposita domanda all'Istituto da parte della persona interessata <sup>(\*)</sup>), il padre dovrà solo comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende fruire del congedo, con un anticipo di almeno 15 giorni; il datore di lavoro: 1) anticiperà l'indennità e successivamente la conguaglierà; 2) comunicherà all'INPS le giornate di congedo effettivamente utilizzate, tramite il flusso Uniemens, secondo le disposizioni fornite con il messaggio 6499/2013 (CONFIMI RAVENNA NEWS 10/2013);
- per le nascite (ovvero le adozioni e/o gli affidamenti) avvenute nell'anno solare 2018, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a 4 giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi del 2019 (messaggio INPS 894/2018, in CONFIMI ROMAGNA NEWS 6/2018).

\*\*\*

**Decreto 22 dicembre 2012**

**Articolo 1**

**Ambito di applicazione del congedo del padre**

1. Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro il quinto mese di vita del figlio.

2. Il congedo obbligatorio di un giorno è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso.

3. La fruizione, da parte del padre, del congedo facoltativo ai sensi del secondo periodo dell'articolo 4, comma 24, lettera a) citato, di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata 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.

---

(\*) Vale a dire per i *lavoratori stagionali*, gli operai agricoli (salva la facoltà di anticipazione da parte del datore in favore delle operaie agricole a tempo indeterminato), i lavoratori dello spettacolo saltuari o a termine, i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, i lavoratori disoccupati o sospesi.

4. Il congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre.
5. Gli istituti di cui al presente articolo si applicano anche al padre adottivo o affidatario.
6. Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche ai padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.
7. La disciplina dei congedi obbligatori e facoltativi di cui ai commi 2 e 3 si applica alle nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013.

#### **Articolo 2**

##### **Trattamento economico, normativo e previdenziale del congedo obbligatorio e facoltativo del padre**

1. Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 1, a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della retribuzione, corrisposta secondo le modalità stabilite nell'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151.
2. Con riferimento al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001.

#### **Articolo 3**

##### **Modalità di fruizione**

1. In relazione al congedo di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 1, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo.
2. Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.
3. I congedi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 1 non possono essere frazionati ad ore.

\*\*\*

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito**  
**Direzione Centrale Entrate**  
**Direzione Centrale Pensioni**  
**Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici**

**Roma, 14/ 03/ 2013**

*Ai Dirigenti centrali e periferici*  
*Ai Responsabili delle Agenzie*  
*Ai Coordinatori generali, centrali e periferici dei Rami professionali*  
*Al Coordinatore generale Medico legale e Dirigenti Medici*

**Circolare n. 40**

e, per conoscenza,

*Al Presidente*  
*Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza*  
*Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci*  
*Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo*  
*Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse*  
*Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati*  
*Ai Presidenti dei Comitati regionali*  
*Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

**OGGETTO:** **Articolo 4, comma 24, lettera a) Legge 28 giugno 2012 n. 92 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”: diritto del padre al congedo obbligatorio e al congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre.**

**SOMMARIO:** *1 Premessa e quadro normativo*  
*2 Ambito di applicazione*  
*2.1 Congedo obbligatorio*  
*2.2 Congedo facoltativo*

- 2.3 Padre adottivo o affidatario*
- 3 Trattamento economico, normativo e previdenziale*
- 4 Modalità di fruizione*
- 5 Compatibilità con le prestazioni a sostegno del reddito*
- 6 Trattamento previdenziale (contribuzione figurativa) del congedo obbligatorio e facoltativo del padre*

## **1 - Premessa e quadro normativo**

La legge 28 giugno 2012, n. 92, recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, pubblicata nella G. U. n. 153 del 3/7/2012 supplemento ordinario n. 136, ha previsto alcuni interventi volti alla promozione di una “cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all’interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”.

In particolare il comma 24 lettera a) dell’art. 4 istituisce per il padre, lavoratore dipendente, un congedo obbligatorio (un giorno) e un congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre (due giorni), d’ora innanzi denominato “congedo facoltativo”.

Con decreto del 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 13 febbraio 2013, n. 37, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, ha definito i criteri di accesso e modalità di utilizzo dei congedi.

## **2 – Ambito di applicazione**

Il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo, di cui all’articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, 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 [\[1\]](#).

La disciplina si applica agli eventi parto, adozioni e affidamenti avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013.

Alla luce di quanto disposto dall’art.1, commi 7 e 8 della citata legge 92 del 2012, 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.

### **2.1 Congedo obbligatorio**

Il congedo obbligatorio di un giorno è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale sopra richiamato.

Si precisa che il congedo del padre si configura come un diritto autonomo e pertanto esso è

aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

## **2.2 Congedo facoltativo**

La fruizione, da parte del padre lavoratore dipendente, del congedo facoltativo, ai sensi del secondo periodo dell'articolo 4, comma 24, lettera a) citato, di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata 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.

## **2.3 Padre adottivo o affidatario**

Gli istituti di cui ai precedenti punti 2.1 e 2.2 si applicano anche al padre adottivo o 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.

## **3 - Trattamento economico, normativo.**

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 per cento della retribuzione.

Al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

Pertanto, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro – e successivamente conguagliata con modalità che saranno illustrate con successivo messaggio – fatti salvi i casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS, come previsto per l'indennità di maternità in generale (msg. INPS n.18529 del 13 luglio 2010 e msg. INPS n.28997 del 18 novembre 2010).

## **4. Modalità di fruizione**

Ai sensi dell'art.3 del decreto ministeriale del 22 dicembre 2012, per poter usufruire dei giorni

di congedo il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende fruirne, con un anticipo di almeno quindici giorni, e ove richiesti in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso il flusso uniemens. A tal fine saranno fornite specifiche istruzioni.

Nel caso di domanda di congedo facoltativo il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre, con conseguente riduzione del congedo di maternità. La predetta dichiarazione di non fruizione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre a cura di uno dei due genitori.

L'Istituto provvederà alle verifiche necessarie per accertare la correttezza dei comportamenti dei fruitori dei congedi. La riduzione andrà operata, stante la possibilità di fruirne in contemporanea da entrambi i genitori, nel giorno o nei giorni finali del congedo obbligatorio della madre.

Si richiama l'attenzione sul fatto che i congedi non possono essere frazionati ad ore.

## **5. Compatibilità con altre prestazioni a sostegno del reddito**

Il congedo obbligatorio per il padre ed il congedo facoltativo sono fruibili in costanza di rapporto di lavoro nonché nelle ipotesi descritte dall'art. 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

In particolare, entrambi i congedi possono essere richiesti anche durante il periodo indennizzato per indennità di disoccupazione (ASpl) e mini ASpl, nel periodo transitorio durante la percezione dell'indennità di mobilità e del trattamento di integrazione salariale a carico della cassa integrazione guadagni con le stesse modalità previste nel sopra menzionato art. 24 d.lgs.151/2001 con riferimento ai periodi di congedo di maternità. Di conseguenza, in tali periodi, analogamente a quanto previsto in materia di congedo di maternità, è prevalente l'indennità per la fruizione dei congedi in argomento, di cui all'art. 4, comma 24, lett. a) della citata legge 92/2012, rispetto alle altre prestazioni a sostegno del reddito, che sono, pertanto, incumulabili.

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

## **6. Trattamento previdenziale ( contribuzione figurativa ) del congedo obbligatorio e facoltativo del padre.**

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).

Al riguardo va evidenziato che il congedo obbligatorio del padre si configura come un diritto aggiuntivo a quello della madre ed autonomo rispetto ad esso, in quanto spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio. Pertanto, esclusivamente per l'ipotesi di congedo obbligatorio del padre di cui sopra, la contribuzione figurativa nel periodo trascorso al di fuori del rapporto di lavoro è riconosciuta analogamente a quanto accade per il congedo obbligatorio della madre (artt.16 e 17 del citato testo unico), a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro (art.25 comma 2). La contribuzione dovrà essere valorizzata in base a quanto previsto dalle disposizioni vigenti e varrà ai fini del diritto e della misura della pensione, fatte sempre salve le disposizioni specifiche che limitino o escludano l'efficacia della contribuzione figurativa.

Ove il lavoratore dipendente si trovi in congedo di paternità previsto dall'art. 28 del D.lgs.n.151/2001, potrà chiedere il congedo obbligatorio di cui all'art. 4, comma 24, lett. a, della legge 92/2012 ( ciò in forza di quanto previsto dall' art.1, comma 6, DM 22.12.2012). Anche in questo caso, la contribuzione figurativa a copertura del giorno di fruizione del congedo obbligatorio sarà valorizzata secondo le disposizioni vigenti e la scadenza del congedo di paternità ex art. 28 del D.lgs.151 si sposterà di un giorno.

La contribuzione figurativa per il congedo obbligatorio e facoltativo di cui all'art.4, comma 24, lett.a della legge 92/2012, spetterà anche nei casi di applicazione dell'art. 24 del D.Lgs.151/2001 previsti dal paragrafo 5 della presente circolare.

---

[1] Cfr. sentenza della Corte Costituzionale n.116 del 7 aprile 2011, pubblicata in G.U. il 13 aprile 2011.

Il Direttore Generale  
Nori