

**CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE DIPENDENTE
STRUTTURALE, DAL 2022, LA DURATA DI 10 GIORNI**

L'art. 1, comma 134, della legge - di Bilancio 2022 - 30/12/2021 n. 234, in vigore dall'1 gennaio scorso, ha modificato la disposizione di cui all'art. 1, comma 354, della legge n. 232/2016 (*), concernente il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente introdotto, in via sperimentale dal 2013, dall'art. 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012 (da ultimo, si vedano CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11 e n. 1 del 2021); in particolare, ha confermato e **reso strutturale**:

- a) l'**obbligo** di godere dei **dieci giorni** di congedo, 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) la **possibilità** di astenersi per un periodo ulteriore di **un giorno** in sostituzione della madre e in relazione al periodo di astensione obbligatoria alla stessa spettante.

Di conseguenza, al paragrafo 3 della circolare 3/1/2022 n. 1, l'INPS ha "sintetizzato" come segue le indicazioni sull'argomento di cui si tratta già diramate con le circolari n. 42/2021 e n. 40/2013 (cfr., rispettivamente, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2021 e CONFIMI RAVENNA NEWS n. 8/2013).

«Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, di cui trattasi, 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.

L'articolo 1, comma 25, della legge n. 178/2020 ha, in seguito, modificato l'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012, prevedendo e ampliando la tutela del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri anche nel caso di morte perinatale (***) del figlio (si richiamano in proposito i chiarimenti forniti nella circolare n. 42/2021).

Il congedo obbligatorio si configura altresì come un diritto autonomo del padre e, pertanto, esso è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

I giorni di congedo obbligatorio, infine, sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo n. 151/2001.

Per quanto concerne il congedo facoltativo del padre, si ricorda che lo stesso, a differenza del congedo obbligatorio, non è un diritto autonomo, in quanto è fruibile previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

I congedi in argomento sono fruibili per gli eventi del parto, per le adozioni e gli affidamenti (preadottivi e non preadottivi), nonché per il collocamento temporaneo.

Per quanto riguarda le modalità di presentazione della domanda, si richiama quanto già precisato nella circolare n. 40/2013.

Sono, pertanto, tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'INPS, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto.

Per quanto concerne, infine, il computo dei giorni relativi ai congedi in argomento, si precisa che devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative.

Con successive comunicazioni saranno fornite le ulteriori istruzioni procedurali e contabili.»

(*) Art. 1, comma 354, della legge n. 232/2016

(come modificato, dall'1/1/22, dall'art. 1, comma 134, della legge n. 234/2021)

L'applicazione delle disposizioni concernenti il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, introdotte in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, nonché, per l'anno 2016, dall'articolo 1, comma 205, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è prorogata anche per gli anni 2017, 2018, 2019, 2020 e dall'anno 2021. La durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è aumentata a due giorni per l'anno 2017, a quattro giorni per l'anno 2018, a cinque giorni per l'anno 2019, a sette giorni per l'anno 2020 e a dieci giorni dall'anno 2021, che possono essere goduti anche in via non continuativa; al medesimo congedo si applica la disciplina di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013. Per gli anni 2018, 2019, 2020 e dall'anno 2021 il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

(**) Sulla base delle rilevazioni effettuate dall'Istituto Superiore della Sanità, nell'ambito del progetto di Sorveglianza ostetrica italiana (SPItOSS) e alla luce delle definizioni utilizzate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, per "periodo di morte perinatale" generalmente si considera il periodo compreso tra l'inizio della 28^ settimana di gravidanza e i primi sette giorni di vita del minore.