

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO SULLA TUTELA DEI DIRITTI E GENITORIALITA'

#6 DIRITTI E TUTELE PER IL PADRE LAVORATORE

La tematica dei diritti e degli strumenti di tutela nel mondo del lavoro per i genitori sarà analizzata da una parte declinandola nei diversi ambiti contrattuali, dall'altra approfondendo le diverse tutele nelle varie fasi di accesso e permanenza nel mondo del lavoro. La presente scheda si propone di analizzare i diritti e le tutele della paternità con approfondimenti riguardo a:

- 1. Congedo di paternità del padre lavoratore dipendente, iscritto alla gestione separata, professionista
- 2. Congedo di paternità obbligatorio
- 3. Congedo parentale
- 4. Permessi giornalieri
- 5. Congedo per malattia del figlio

1. Congedo di paternità padre lavoratore dipendente, iscritto alla gestione separata, professionista

Le tutele dei padri lavoratori con contratto subordinato dipendente, secondo le fonti del diritto¹ prevedono che il padre abbia diritto al congedo di paternità, ossia l'astensione dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (3 mesi dopo il parto) o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice nei seguenti casi:

- In caso di morte della madre
- Grave infermità della madre
- Abbandono da parte della madre
- Affidamento esclusivo al padre
- Sia nel caso in cui la madre sia lavoratrice subordinata che autonoma

In questi casi al padre spetta il medesimo trattamento economico previsto per il congedo di maternità. L'indennità è anticipata nella busta paga dal datore di lavoro.

L'attuazione delle tutele avviene a seguito di alcuni adempimenti a seguito dei quali l'INPS provvederà agli accertamenti necessari.

- Le domande di indennità di paternità per i lavoratori dipendenti devono essere presentate esclusivamente per via telematica nel momento in cui sorge il diritto alla fruizione del congedo;
- Il padre deve fornire all'INPS la documentazione della sussistenza delle condizioni;
- La morte della madre dev'essere attestata mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica; la certificazione sanitaria comprovante la grave infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'Inps, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale;
- L'abbandono da parte della madre dev'essere attestato mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica;
- L'affidamento esclusivo può essere comprovato allegando alla domanda telematica il provvedimento giudiziario con il quale l'affidamento esclusivo è stato disposto oppure comunicando gli estremi.

¹ Nel merito si veda Dlgs 151/2001 T.U. sulla maternità e sulla paternità, aggiornato alla Legge 81/2017; INPS, mess. n. 8774/2007 INPS, circ. n.106/2011 e circ. n. 126/2011



Le tutele dei padri lavoratori iscritti alla **Gestione Separata** INPS prevedono che il congedo di paternità sia riconosciuto dal momento in cui si verificano quei determinati eventi riguardanti la madre del bambino, a prescindere dal fatto che la stessa sia lavoratrice o non lavoratrice.

I requisiti richiesti sono i medesimi previsti per la madre iscritta alla gestione separata. Il trattamento economico previsto è un'indennità economica pari all'80% di 1/365 del reddito derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa per le lavoratrici parasubordinata; 80% di 1/365 del reddito derivante da attività libero professionale. Tale indennità è pagata direttamente dall'INPS. Devono essere rispettati dal padre i medesimi adempimenti previsti per il padre lavoratore dipendente.

Le tutele dei padri lavoratori professionisti appartenenti a un ordine che comporta l'iscrizione a Casse Previdenziali di categoria prevedono il diritto di ricevere l'indennità per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre o abbandono o in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. La domanda e le relative certificazioni devono essere presentate dal professionista all'ente o alla Cassa di appartenenza dal momento in cui si verifica l'evento posto a condizione.

2. Congedo di paternità obbligatorio

Le tutele delle padri lavoratori, secondo le fonti del diritto², prevedono un congedo di paternità obbligatorio che per il 2019³ sarà:

• Della durata di 5 giorni (da godere anche in via non continuativa entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio) ed un congedo facoltativo della durata di 1 giorno (da fruire previo accordo con la madre ed in sua sostituzione per un pari periodo da decurtarsi dal congedo di maternità a lei spettante).

L'attuazione delle tutele avviene tramite l'adempimento da parte del lavoratore di un iter che prevede:

• Comunicazione in forma scritta al datore di lavoro, indicando altresì la data prescelta per la fruizione, con un preavviso di almeno 15 giorni;

³ Cfr. Comma 278 L. 145/2018, Legge di bilancio 2019, http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2018-12-30;145!vig=



² Nel merito si veda Legge n. 232/2016 e modifiche ex Legge di Bilancio 2019

• In caso di fruizione del congedo facoltativo, alla richiesta deve essere altresì allagata dichiarazione della madre attestante la volontà della stessa di non fruire di un equivalente numero di giornate di congedo di maternità a lei spettante.

3. Congedo parentale

Le tutele dei genitori lavoratori, secondo le fonti del diritto⁴ prevedono il congedo parentale, ossia l'astensione facoltativa per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, per ogni bambino nei suoi primi 12 anni di vita. Pertanto sono previste le medesime regole disposte per la madre per la fruizione del congedo parentale da parte del padre.

Il congedo parentale può essere richiesto dal padre lavoratore per almeno 3 mesi, il limite massimo di astensione sale da 6 a 7 mesi e quello cumulativo a 11.

E' riconosciuta l'astensione anche se l'altro genitore non ne ha diritto perché occupato o appartenente a una categoria diversa da quella dei lavoratori subordinati. Il padre può usufruire del congedo parentale anche contemporaneamente al congedo parentale della madre o al periodo di astensione obbligatoria post partum della madre. Sono previsti i medesimi adempimenti richiesti anche per la madre (analizzati nella scheda #1).

4. Permessi giornalieri

Le tutele dei padri lavoratori, secondo le fonti del diritto⁵, prevedono i permessi giornalieri. Il padre può beneficiare dei permessi in esame anche nell'ipotesi in cui la madre sia casalinga, purché si verifichino le seguenti condizioni

- I figli sono affidati solo al padre
- La madre lavoratrice dipendente non se ne avvale
- La madre non è lavoratrice dipendente
- In caso di morte o di grave infermità della madre
- La madre svolge un lavoro casalingo
- Parto plurimo

Per quanto riguarda gli adempimenti si rimanda a quanto previsto già per la madre lavoratrice.



⁴ Dlgs 151/2001 T.U. sulla maternità e sulla paternità, aggiornato alla Legge 81/2017.

⁵ Si veda Cons. Stato, sent. n. 4293/2008; INPS, circ. n. 118/200).

5. Congedo per malattia del figlio

Le tutele dei genitori lavoratori con contratto subordinato, secondo le fonti del diritto⁶, prevedono un congedo non retribuito per malattia del figlio. I genitori (alternativamente) hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intera durata della malattia del figlio che non abbia superato i tre anni. Possono astenersi fino a 5 giorni l'anno per la malattia del figlio di età compresa tra 3 e 8 anni, senza doversi sottoporre ai controlli previsti nei casi di malattia del lavoratore.

L'attuazione del congedo prevede:

- L'invio direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale per via telematica della *certificazione di malattia* all'INPS per poter fruire dei congedi (spetta poi all'INPS inoltrare il certificato medico immediatamente al datore di lavoro per via telematica e al lavoratore via mail);
- Presentazione di apposita domanda da parte del genitore interessato con cui è possibile sospendere la fruizione del congedo parentale in caso di insorgenza della malattia del bambino;
- Presentazione al datore di lavoro di un'autocertificazione da cui risulti che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni e per il medesimo motivo.

Contenuti realizzati grazie al contributo reso a titolo gratuito da BonelliErede, nell'ambito di un'iniziativa pro bono per Save the Children Italia.

BonelliErede

⁶ Dlgs 151/2001 T.U. sulla maternità e sulla paternità, aggiornato alla Legge 81/2017

