

A tutti Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 29-2023

Oggetto: Il congedo obbligatorio di paternità e le tutele al padre lavoratore

Come già comunicato con le circolari n.61-2022 del 29 agosto del 2022 e successive (n.1-2023 del 10/01/2023 e n.23-2023 del 31/03/2023), con la presente, vogliamo ritornare sull'argomento in merito al congedo obbligatorio di paternità e le tutele al padre lavoratore previste dal **Decreto Equilibrio, in vigore dal 13 agosto 2022**, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata.

L'art 27 bis dispone in favore del padre lavoratore, **dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi**, un'astensione dal lavoro per un periodo di **dieci giorni lavorativi**, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e si applica, ovviamente, anche al padre adottivo o affidatario ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, **con un anticipo non minore di cinque giorni**, ove possibile.

A differenza della previgente disciplina, contenuta nell'articolo 2 della legge 92/2012 e prorogata negli anni successivi fino ad oggi, che consentiva l'utilizzo solo dopo la nascita del figlio, il rinnovato congedo potrà essere **fruito già a decorrere dai due mesi antecedenti la data presunta del parto**.

In quanto obbligatorio, in fase di assunzione l'azienda dovrà accertarsi della posizione del candidato neo padre al fine di valutare se tali congedi siano stati fruiti presso precedenti esperienze lavorative ovvero quanti giorni rimangono ancora da usufruire al futuro collaboratore.

Diversa disposizione è quella contenuta nell'art. 28 del D.Lgs 151/2001 riformato.

Tale disposto, rubricato "**congedo di paternità alternativo**" sancisce l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità in casi tipici quali:

- il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre;
- ai sensi del comma 1bis, le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.

Il congedo di cui all'articolo 27-bis (10 giorni) è riconosciuta, per tutto il periodo, un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione con trattamento economico e normativo determinato ai sensi dell'articolo 22, commi da 2 a 7 e dell'articolo 23, nel caso di congedo di cui all'articolo 28 (facoltativo) il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23 (al pari della madre che avrebbe fruito della c.d. obbligatoria).

Promemoria:

- 1) Nuove assunzioni: le aziende in fase di colloquio **con il neo assunto** devono accertarsi della posizione del candidato se trattasi di padre con:
 - ✓ figlio entro l'anno di vita;
 - ✓ se ha già fruito del congedo obbligatorio interamente
e/o
 - ✓ se ha fruito del congedo obbligatorio parzialmente e quanti giorni rimango.

- 2) Lavoratori già in forza: le aziende dovranno informare i propri dipendenti mettendo a disposizione Allegato 1 "**Comunicato Aziendale**" da affiggere in bacheca o in qualsiasi posto visibile a tutti i dipendenti e/o consegnarlo manualmente.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 02 maggio 2023

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio