

CONGEDO PATERNITA': PROROGA PER IL 2019, AUMENTANO GIORNI BONUS. COME FUNZIONA

24 Febbraio 2019



L'AQUILA - Il congedo obbligatorio retribuito per i padri lavoratori dipendenti era stato istituito dalla legge Fornero del 2012, per un solo giorno e poi portato a due giorni dalla legge di stabilità 2015 per il 2016 e 2017.

La finalità della norma era contribuire 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".

La stessa legge aveva anche istituito il congedo facoltativo, che il papà può utilizzare o meno, in alternativa a uno dei giorni di congedo materno, su libera scelta dei genitori, poi sospeso ma tornato poi in vigore nel 2018.

Nel 2018 i giorni di congedo obbligatorio sono stati portati a 4, cui si aggiunge 1 giorno di astensione facoltativa.

La legge di bilancio 2019 ha esteso la misura: per le nascite che avvengono nel 2019 i padri hanno diritto a 5 giorni di congedo obbligatorio e sempre un giorno di astensione facoltativa.

Per i giorni di astensione dal lavoro, come riportato da *fiscoetasse.com*, i padri lavoratori godono della retribuzione piena, erogata dall'Inps ma anticipata di norma dai datori di lavoro.

Il congedo di paternità obbligatorio può essere effettuato in concomitanza con l'assenza della madre e quindi si aggiunge al congedo di maternità.

Il beneficio va utilizzato entro i cinque mesi successivi alla nascita o alla adozione o affidamento del bambino. I giorni possono essere utilizzati anche in forma non continuativa.

Nel Messaggio dell'Istituto è stato anche specificato che "per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenute nell'anno solare 2018, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto, a quattro soli giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2019. In caso di mancato utilizzo non ci sono sanzioni, né per il padre né per il datore di lavoro".

COME FARE LA DOMANDA

Per utilizzare sia il congedo di paternità obbligatorio che quello facoltativo è sufficiente fare richiesta scritta all'azienda con almeno 15 giorni di anticipo sulla data richiesta o su quella presunta del parto.

Per il congedo facoltativo di un giorno va anche allegata una dichiarazione della madre in cui rinuncia ad un giorno del suo congedo di maternità e la comunicazione va trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

Se invece l'indennità di congedo paternità è pagata dall'Inps la domanda deve essere presentata per via telematica all'Inps (direttamente online se si possiede il Pin dispositivo Inps accedendo all'area servizi online; in alternativa chiamando il

numero verde 06.164.164 da cellulare o il numero verde 803.164 da rete fissa; in alternativa tramite patronato).

I lavoratori in favore dei quali l'Inps procede direttamente al pagamento delle indennità in esame sono esclusivamente: i lavoratori agricoli (salvo quanto previsto nella circolare Inps n. 118 del 5 ottobre 2007), i lavoratori stagionali, i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, i lavoratori disoccupati e sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento cassa integrazione guadagni nonché i lavoratori dello spettacolo saltuari o con contratto a termine.

L'Inps ha anche precisato le eventualità e le modalità con cui interviene per il pagamento diretto, nei casi di inadempienza dei datori di lavoro, ad esempio per aziende cessate o in procedura concorsuale.

Il pagamento diretto viene effettuato dall'Inps secondo la modalità scelta nella domanda presentata dagli interessati: bonifico presso un ufficio postale o accredito su conto corrente bancario o postale.

Nella circolare n. 40 2013 l'Inps ha fornito le istruzioni dettagliate sulle modalità di domanda e di pagamento dell'indennità per il congedo di paternità.

Inoltre, il decreto ministeriale del 22 dicembre 2012 del Ministero del Lavoro e politiche sociali che introduceva per gli anni 2013-2015, un giorno di congedo obbligatorio e due di congedo facoltativo del padre, oltre a "forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo" ha istituito anche un fondo per assicurare un contributo economico fino a 600 euro mensili alle madri lavoratrici dipendenti per servizi di baby sitting o asilo nido per un massimo di 6 mesi (cd. voucher baby sitting).

Successivamente è stata ampliata anche alle lavoratrici autonome nella misura di 300 euro mensili.

Il contributo può essere richiesto dopo il congedo di maternità obbligatorio ed entro gli 11 mesi di congedo parentale. Attenzione però: il beneficio comporta la riduzione di altrettante mensilità di congedo parentale.

Il voucher baby sitting è stato successivamente rifinanziato e riconfermato dalla legge di bilancio 2019 ed è quindi ancora attivo fino al 31 dicembre 2019.

Le misure di congedo per i padri in occasione della nascita o adozione dei figli sono stati un importante segnale anche se di portata limitata per contribuire a creare una diversa consapevolezza nella società riguarda la necessità di collaborazione di entrambi i genitori nella cura dei figli.

C'è stato un significativo incremento nell'utilizzo che è passato, per il congedo facoltativo dei dipendenti del settore privato, da circa 5mila del 2013 a più di 9000 unità nel 2016, mentre il congedo obbligatorio è passato da più di 50mila a 92.800 utilizzatori nel 2016.

In media i congedi sono utilizzati attualmente da circa il 50 per cento dei genitori, con grandi differenze nelle percentuali delle diverse regioni italiane: più del 50 % degli utilizzatori è concentrato in tre Regioni: Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna.

Quello facoltativo invece si fruisce in alternativa ad uno dei giorni di astensione della madre. Hanno diritto al congedo di paternità anche i lavoratori in cassa integrazione e in mobilità. Sono esclusi i lavoratori dipendenti della pubblica amministrazione.