

DIRITTI DEL PADRE LAVORATORE

Si evidenziano alcuni diritti dei padri lavoratori invitando chi è interessato a chiamare l'ufficio personale per chiarimenti e per l'esame di specifiche situazioni

Il congedo di paternità obbligatorio è un periodo di astensione dal lavoro riconosciuto ai padri lavoratori della durata di 10 giorni, fruibili nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti alla data presunta del parto ai 5 successivi ad esso, sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino. E' fruibile solo a giorni (non ad ore) ed anche in modo non continuativo, anche durante il congedo di maternità della madre o in aggiunta al congedo di paternità alternativo a quello della madre (caso di morte o grave infermità della stessa, abbandono del figlio da parte della stessa o affidamento esclusivo al padre). La richiesta va fatta scritta al solo datore di lavoro, da farsi almeno 5 gg prima dell'inizio dell'assenza per congedo, e preferibilmente in relazione al momento della nascita. Indennità è pari al 100% della retribuzione, il periodo è coperto da contributi figurativi a fini pensionistici. (Il periodo è calcolato allo stesso modo anche rispetto alla data di ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento o collocamento temporaneo).

Obiettivo del congedo di paternità obbligatorio è ottenere una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne e permettere una precoce instaurazione del legame tra padre e figlio. Tale congedo è regolato dal d.lgs. 151/2001 (cd. "Testo unico sulla maternità e paternità"). Il congedo di paternità è riconosciuto ai soli lavoratori dipendenti, pubblici e privati.

ASTENSIONE FACOLTATIVA O CONGEDO PARENTALE

La legge riconosce ad entrambi i genitori, la possibilità di usufruire di un periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro di 10 mesi (elevabili a 11 nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) entro i 12 anni di vita del bambino. La madre può usufruire di tali periodi dopo il periodo di congedo per maternità obbligatoria, mentre il padre ne può usufruire anche durante il periodo di congedo di maternità della madre e quindi subito dopo il parto.

I limiti massimi individuali e di entrambi i genitori, per ogni figlio (entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) si possono riassumere come segue:

- la **madre** può fruire di **massimo 6 mesi**
- il **padre** può fruire di **massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi)** nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi)
- **entrambi i genitori** possono fruire **complessivamente massimo di 10 mesi** di congedo parentale (**elevabili a 11 mesi** nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi)

Il diritto all'indennità con il Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 è stato **esteso fino ai 12 anni** d'età del bambino, *rispetto ai sei anni precedentemente previsti*, con una **diversa ripartizione dei periodi indennizzabili** che complessivamente possono arrivare fino a un **massimo di nove mesi** e non più sei:

- **tre mesi, per ciascun genitore non trasferibili** all'altro genitore al 30% della retribuzione



- **ulteriori 3 mesi** spettano ad **entrambe i genitori, ma in alternativa tra loro** al 30% della retribuzione

Per genitori che hanno terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022, la legge di bilancio 2023 ha modificato la retribuzione dell'indennità di maternità come segue:

- un mese indennizzato all'80% della retribuzione da fruire in modalità ripartita o da uno dei genitori (nel limite dei 6 anni di vita - o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento - del minore);
- otto mesi indennizzati al 30% della retribuzione, nei limiti individuali e di entrambi i genitori del congedo parentale, nonché nei termini temporali entro cui è possibile fruire del congedo stesso.

Per i genitori che hanno terminato il periodo di congedo obbligatorio dopo il 31 dicembre 2023, la legge di bilancio 2024 ha modificato la retribuzione dell'indennità di maternità come segue:

- un mese indennizzato all'80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore;
- un ulteriore mese indennizzato all'80% della retribuzione se fruito, entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore, nel 2024, altrimenti al 60% se fruito a partire dal 1° gennaio 2025;
- sette mesi indennizzati al 30%, nei limiti individuali e di entrambi i genitori del congedo parentale, nonché nei termini temporali entro cui è possibile fruire del congedo stesso.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto

RIPOSI GIORNALIERI

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto a periodi di riposi giornalieri retribuiti della seguente durata: 2 ore se l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 6 ore e 1 ora giornaliera se inferiore. Questi riposi spettano al padre:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

PERMESSI PER MALATTIA DEL BAMBINO

Ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e dieci anni. Per fruire di questi permessi il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. I periodi di astensione per malattia del figlio non sono retribuiti, sono assenze giustificate. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto

