

LAVOROdi **CARLOTTA MARIANI, PIERLUIGI MARIANI****I diritti del padre lavoratore dipendente**

La legge di Bilancio aumenta da 7 a 10 i giorni di congedo obbligatorio: analizziamo le possibilità di astenersi dal lavoro in occasione della nascita o dell'ingresso in famiglia di un figlio.

Negli ultimi anni sono stati diversi gli interventi normativi volti a tutelare il padre lavoratore dipendente. Rivediamo quali sono i diritti di un lavoratore in seguito alla nascita del figlio o all'adozione.

1) **Congedo di paternità** - L'art. 28 D.Lgs. 151/2001 prevede che, nel caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo, ma anche nel caso di rinuncia al congedo di maternità totale o parziale della madre, il padre ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice; il congedo spetta al padre lavoratore a prescindere che la madre sia lavoratrice o casalinga.

Il congedo prevede un' **indennità economica a carico Inps pari all'80% della retribuzione** ; i contratti collettivi possono prevedere un'integrazione a carico dell'azienda sino al raggiungimento del 100%.

2) **Congedo parentale** - L'art. 32 D.Lgs. 151/2001 prevede che il congedo parentale **non può eccedere i 10 mesi** considerati entrambi i genitori **o 11 mesi** nel caso in cui il padre si astenga dal lavoro per un periodo di almeno 3 mesi. Pertanto, il padre lavoratore potrebbe astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 7 mesi (e la madre 4 mesi, per un totale di 11 mesi complessivi).

Il congedo parentale può essere fruito entro i primi 12 anni di vita del bambino o dall'ingresso del bambino in famiglia e prevede un' **indennità economica a carico Inps pari al 30% della retribuzione** fino a 6 anni, ridotta da 6 a 8 anni in base al reddito del richiedente, mentre non è prevista alcuna indennità da 8 a 12 anni. Il congedo parentale può essere fruito anche a ore.

3) **Riposi giornalieri per allattamento** - L'art. 40 D.Lgs. 151/2001 prevede che i riposi per allattamento spettino al padre lavoratore nel caso in cui i figli siano affidati al padre, in alternativa alla madre che non se avvalga, nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente o nel caso di morte/grave infermità della madre.

I riposi giornalieri possono essere fruiti durante il primo anno di vita del bambino oppure dall'ingresso del bambino in famiglia e sono pari a 2 ore nel caso di orario giornaliero almeno pari a 6 ore o pari a 1 ora nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore; nel caso in cui il datore di lavoro abbia istituito asilo nido o altra struttura idonea, i riposi sono pari a un'ora.

In caso di parto gemellare o plurimo le ore di riposo sono raddoppiate.

Dopo la sentenza della Corte di Cassazione 12.09.2018, n. 22177, l'Inps ha emanato la **circolare 18.11.2019, n.140** , chiarendo che il padre lavoratore può fruire dei riposi **anche nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma** e a prescindere dalla fruizione dell'indennità di maternità della madre; in questo caso, il padre lavoratore non ha però diritto alle ore aggiuntive previste nel caso di parto plurimo.

I riposi per allattamento prevedono un'indennità economica a carico Inps pari al **100% della retribuzione** .

4) **Congedo obbligatorio/facoltativo " papà "** - La legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020) estende i giorni di congedo obbligatorio che, per le nascite dal 1.01.2021, sono pari a **10 giorni lavorativi** ; inoltre, il padre, in alternativa alla madre, può richiedere **un giorno di congedo facoltativo** . I giorni di congedo obbligatorio/facoltativo devono essere fruiti dal padre lavoratore entro 5 mesi dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del figlio. Durante i giorni di assenza il lavoratore padre ha diritto a un' **indennità pari al 100% della retribuzione** .