



La “Riforma Fornero” ha previsto che il padre lavoratore dipendente ha l’obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno, per il quale è riconosciuta un’indennità a carico dell’INPS pari al 100% della retribuzione.

Al fine di sostenere la genitorialità, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, la “Riforma Fornero” ha previsto che il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l’obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno, per il quale è riconosciuta un’indennità a carico dell’INPS pari al 100% della retribuzione.

Si tratta di un diritto previsto dalla legge direttamente per il padre, e come tale autonomo e parallelo a quello della madre.

Il diritto spetta a tutti i lavoratori dipendenti del settore privato, mentre per quelli delle PA è attesa l’approvazione di una apposita normativa, entro i primi 5 mesi di vita del bambino, anche in caso di parto prematuro, adozioni o affidamenti.

In questi ultimi due casi il termine dei 5 mesi scatta a partire dal giorno di effettivo ingresso in famiglia del figlio nel caso di adozione nazionale o dall’ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

L’Inps ha recentemente predisposto il modello SR136 da utilizzare per la richiesta del periodo di congedo sia al datore di lavoro che direttamente all’Ente, anche con il tramite dei consulenti del lavoro, nei casi di pagamento diretto (operai agricoli, stagionali, domestici, disoccupati o sospesi).

La riforma lavoro ha introdotto anche il congedo di paternità facoltativo di due giorni in sostituzione della madre durante il periodo di astensione obbligatoria, ma alternativo al congedo di maternità facoltativo.

Il padre lavoratore dipendente deve dare comunicazione al proprio datore di lavoro in forma scritta con almeno 15 giorni di anticipo, con riferimento alla data presunta del parto, e allegare alla richiesta di fruizione del congedo facoltativo di paternità anche una dichiarazione che attesti che la madre non ne ha usufruito a sua volta, per un numero equivalente di giorni.

Copia di tale dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre, con conseguente anticipazione del termine finale di congedo post partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

I congedi non possono essere frazionati ad ore e possono essere fruiti anche contemporaneamente all’astensione della coniuge.