

**STUDIO DOTT. VINCENZO M. CIMINO**  
**CONSULENTE DEL LAVORO**  
**VIA MAZZINI N 107 40137**  
**B O LOGNA**  
**TEL 051/344543 – FAX 051/306271**  
**sito : [www.studiocimino.com](http://www.studiocimino.com)**  
**mail : [info@studiocimino.com](mailto:info@studiocimino.com)**

*Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna*

#### **OGGETTO: CONGEDO DI PATERNITA'**

Per i figli nati/adottati/affidati, il padre lavoratore dipendente ha diritto ad un congedo obbligatorio della durata di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) e gli spetta un'indennità giornaliera a carico INPS, pari al 100% della retribuzione. Viene inoltre soppresso l'ulteriore giorno di congedo facoltativo spettante al padre in alternativa al congedo obbligatorio della madre. Le disposizioni normative trovano applicazione per i casi in cui la data presunta del parto o la data del parto siano successive o coincidenti al 13 agosto 2022, data di entrata in vigore delle nuove norme, nonché nei casi in cui, sebbene la data del parto sia antecedente il lavoratore si trovi nelle condizioni di poter fruire di periodi di congedo obbligatorio o dei periodi residui non fruiti a titolo di congedo obbligatorio del padre di cui alla Legge n. 92/2012. L'obbligatorietà del congedo di paternità è da intendersi nel senso che il datore di lavoro è tenuto al riconoscimento del congedo richiesto dal lavoratore, nei modi stabiliti dal legislatore. Sul piano degli accertamenti ispettivi e in relazione alla mancata fruizione da parte del lavoratore, viene, dunque, verificato un eventuale comportamento datoriale che ne ostacoli la fruizione. Il padre lavoratore, per usufruire del congedo obbligatorio, è tenuto a comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni prescelti per astenersi dal lavoro, con almeno 5 giorni di preavviso, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. È possibile prendersi dei giorni di pausa dal lavoro dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita o dall'ingresso in famiglia o in Italia in caso di adozioni, affidamento o collocamento temporaneo. Il periodo di fruizione può coincidere con il congedo di maternità o anche essere successivo, ma non deve superare la scadenza dei cinque mesi. Il congedo spetta anche qualora il padre lavoratore fruisca del congedo di paternità alternativo (casi di grave infermità, decesso, abbandono della madre o affidamento esclusivo del bambino al padre). In caso di sovrapposizione dei periodi, prevale la fruizione del congedo di paternità alternativo. Può essere riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti (compresi i lavoratori domestici e agri-coli a tempo determinato, anche senza requisito contributivo, ma con un rapporto di lavoro in essere al momento della fruizione del congedo), altresì delle Amministrazioni pubbliche. Non spetta invece ai lavoratori iscritti alla Gestione separata e ai lavoratori autonomi.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito, porgiamo cordiali saluti.

Studio Cimino