

## 43. MATERNITÀ E PATERNITÀ

<b>43.1.</b>	<b>CONGEDO DI MATERNITÀ</b>	<b>43.4.1.</b>	Modalità di fruizione
<b>43.1.1.</b>	Modalità di computo	<b>43.4.2.</b>	Modalità di computo dei periodi di congedo
<b>43.1.2.</b>	Flessibilità del congedo di maternità	<b>43.4.3.</b>	Genitori adottivi e affidatari
<b>43.1.3.</b>	Sospensione e rinvio del congedo	<b>43.4.4.</b>	Trattamento economico e previdenziale
<b>43.1.4.</b>	Interruzione di gravidanza	<b>43.4.5.</b>	Adempimenti
<b>43.1.5.</b>	Genitori adottivi e affidatari	<b>43.5.</b>	<b>PERMESSI E CONGEDI LEGATI ALLA MATERNITÀ</b>
<b>43.1.6.</b>	Trattamento economico e previdenziale	<b>43.5.1.</b>	Riposi orari
<b>43.1.7.</b>	Adempimenti	<b>43.5.2.</b>	Prolungamento di congedo parentale
<b>43.2.</b>	<b>CONGEDO DI PATERNITÀ</b>	<b>43.5.3.</b>	Permesso per la malattia del figlio
<b>43.2.1.</b>	Genitori adottivi e affidatari	<b>43.6.</b>	<b>TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA</b>
<b>43.2.2.</b>	Trattamento economico e previdenziale	<b>43.6.1.</b>	Interdizione dal lavoro
<b>43.2.3.</b>	Adempimenti	<b>43.6.2.</b>	Lavoro notturno
<b>43.3.</b>	<b>CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DEL PADRE</b>	<b>43.7.</b>	<b>DIMISSIONI</b>
<b>43.3.1.</b>	Trattamento economico e previdenziale	<b>43.8.</b>	<b>CONSERVAZIONE DEL POSTO</b>
<b>43.3.2.</b>	Adempimenti	<b>43.8.1.</b>	Misure di conciliazione
<b>43.4.</b>	<b>CONGEDO PARENTALE</b>	<b>43.9.</b>	<b>DIVIETO DI LICENZIAMENTO</b>

### 43.1. CONGEDO DI MATERNITÀ

La lavoratrice dipendente di datori di lavoro pubblici o privati che si trovi in gestazione ha un **livello minimo di tutela** consistente nell'**astensione obbligatoria dal lavoro** (➔80.13.) per tutta la durata del congedo di maternità (art. 16, c. 1.1, D.Lgs. n. 151/2001) e, specificatamente, per i seguenti periodi temporali:

- durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i 3 mesi dopo il parto;
- durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta; tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di 5 mesi.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2019, in alternativa a quanto sopra riportato, alle lavoratrici è riconosciuta la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente a seguito del parto e per i 5 mesi successivi allo stesso, purché il medico specialista del SSN o con esso convenzionato, unitamente al medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino l'inesistenza di pregiudizi alla salute della gestante e del bambino (art. 16, c. 1.1, D.Lgs. n. 151/2001; art. 1, c. 485, Legge n. 145/2018).

Il congedo di maternità intervenuto nell'esecuzione di un **contratto a termine** presso la stessa azienda è utile a determinare il periodo di attività lavorativa funzionale al conseguimento del **diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato** (➔17.3.2.); è altresì riconosciuto il **diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine (art. 24, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015) e, dal 1° gennaio 2019, una **priorità nelle istanze di lavoro agile** formulate dalla lavoratrice nei 3 anni successivi al periodo di congedo obbligatorio di maternità (art. 18, c. 3-bis, legge n. 81/2017) (➔16.2.1.)

#### 43.1.1. Modalità di computo

Ai fini del calcolo del periodo di congedo spettante alla lavoratrice, il **periodo di astensione antecedente** il parto deve essere computato senza includere la data presunta del parto che deve essere considerata come giorno dal quale computare a ritroso il periodo di congedo obbligatorio (INPS, mess. n. 18311/2007); l'applicazione della regola descritta comporta che, qualora la "**data presunta**"

di parto e la “**data effettiva**” coincidano, la lavoratrice potrà fruire di un periodo di congedo complessivo pari a **5 mesi e un giorno**.

#### CASO 1 - Congedo di maternità in caso di coincidenza tra “data presunta” e “data effettiva” parto

Data presunta parto: 8 giugno 2018.

Data effettiva parto: 8 giugno 2018.

Astensione antecedente parto: dall'8 aprile 2018 al 7 giugno 2018.

Astensione successiva al parto: dal 9 giugno 2018 all'8 settembre 2018.

#### CASO 2 - Congedo di maternità nel caso in cui la “data presunta” parto sia antecedente alla “data effettiva” parto

Data presunta parto: 8 giugno 2018.

Data effettiva parto: 12 giugno 2018.

Astensione antecedente parto: dall'8 aprile 2018 all'11 giugno 2018.

Astensione successiva al parto: dal 13 giugno 2018 al 12 settembre 2018.

#### Sanzioni

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro contravvenga al divieto di adibire ad attività lavorativa la lavoratrice madre per tutta la durata del congedo di maternità, ovvero faccia svolgere lavori vietati durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto, lo stesso è punito con l'**arresto fino a 6 mesi**.

### Flessibilità del congedo di maternità

La lavoratrice (ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità come precedentemente individuata), può optare per la fruizione del congedo in **regime di flessibilità** e, specificatamente, a partire **dal mese precedente la data del presunto parto sino al 4° mese successivo** al parto (art. 20, D.Lgs. n. 151/2001). Condizione necessaria per poter beneficiare di tale facoltà, è che il medico specialista del Sistema sanitario nazionale (SSN), ovvero un medico con esso convenzionato unitamente al medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (ove la società sia soggetta a sorveglianza sanitaria) rilascino **certificazione medica** attestante che tale modalità di fruizione non crea alcun pregiudizio alla salute della donna e del nascituro. A pena di decadenza della possibilità di fruire del congedo in regime di flessibilità, dette certificazioni devono essere rilasciate **entro il 7° mese di gravidanza**.

La **domanda di flessibilità** è accoglibile purché presentata entro il limite della prescrizione annuale, decorrente dal giorno successivo al periodo di congedo dopo il parto che, in questi casi, risulta superiore ai normali 3 mesi (INPS, circ. n. 8/2003).

Qualora la lavoratrice, successivamente alla manifestata opzione di avvalersi del congedo in regime di flessibilità, decida discrezionalmente di non avvalersi ulteriormente di tale facoltà, così come nell'ipotesi in cui sopravvengano situazioni che determinino di fatto l'annullamento del giudizio medico precedentemente espresso dai certificati medici prodotti (ad esempio, il sopravvenire di uno stato morbile della lavoratrice), il periodo di congedo successivo al parto spettante alla lavoratrice si prolungherà per un numero di giornate pari a quelle lavorate durante l'8° mese (INPS, circ. n. 152/2000). È possibile avvalersi del congedo di maternità in regime di flessibilità solo qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro;
- venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;
- assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riferibili alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro (ML, circ. n. 43/2000).

43.1.2.

GESTIONE

**CASO 3 - Congedo di maternità in regime di flessibilità**

Data presunta parto: 8 giugno 2018.

Data effettiva parto: 8 giugno 2018.

Astensione antecedente parto: dall'8 maggio 2018 al 7 giugno 2018.

Astensione successiva al parto: dal 9 giugno 2018 all'8 ottobre 2018.

**43.1.3. Sospensione e rinvio del congedo**

Affinché il congedo di maternità possa concretamente assolvere altresì alle finalità di carattere relazionale ed affettivo cui è preordinato, in ipotesi di **ricovero del figlio neonato** in una struttura pubblica o privata, alla lavoratrice madre è riconosciuta - **una sola volta per ogni figlio** - la facoltà di richiedere la sospensione del congedo di maternità "post-partum" (in corso di fruizione), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla **data di dimissione del bambino**. Per poter esercitare tale diritto, la lavoratrice deve necessariamente produrre certificazione medica che attesti la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa (art. 16-bis, D.Lgs. n. 151/2001).

**43.1.4. Interruzione di gravidanza**

In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta **dopo il 180° giorno** dall'inizio della gestazione, alla lavoratrice è riconosciuto ad ogni modo il diritto a beneficiare del **congedo di maternità** e delle correlate provvidenze economiche in quanto detta interruzione è considerata quale "parto" a tutti gli effetti (art. 12, c. 2, D.P.R. n. 1026/1976); qualora, invece, l'interruzione sia avvenuta **antecedentemente il 180° giorno** di gestazione, la stessa è considerata quale "aborto", in conseguenza del quale la lavoratrice avrà diritto alle **prestazioni economiche di malattia** (art. 19, D.Lgs. n.151/2001).

Per "data di inizio della gestazione" deve intendersi il 300° giorno antecedente la data presunta del parto risultante dal certificato medico di gravidanza (art. 4, D.P.R. n. 1026/1976).

Tuttavia, in caso di interruzione di gravidanza spontanea o terapeutica intervenuta successivamente (o in coincidenza) al 180° giorno dall'inizio della gestazione così come in caso si verifichi il decesso del bambino alla nascita (o in corso di fruizione del congedo di maternità), la lavoratrice è legittimata a riprendere l'**attività lavorativa anticipatamente** il termine del congedo di maternità (art. 16, c. 1-bis, D.Lgs. n. 151/2001). Tale facoltà di ripresa è subordinata alla produzione da parte della lavoratrice:

- del certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto unitamente alla certificazione attestante la data in cui si è verificata l'interruzione di gravidanza, per l'ipotesi di interruzione di gravidanza, ovvero del certificato di morte del bambino o dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 attestante l'avvenuto decesso;
- di certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizio sanitario nazionale (o con esso convenzionato) e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestanti l'assenza di qualsivoglia controindicazione alla ripresa dell'attività lavorativa.

A ripresa avvenuta, la lavoratrice dovrà, a mezzo dichiarazione sostitutiva di fatto notorio, ai sensi dell'art. 47 del medesimo D.P.R. n. 445/2000, dichiarare sotto la propria responsabilità, di aver presentato le prescritte certificazioni (al cui possesso è subordinata la ripresa stessa dell'attività lavorativa) e la data di ripresa dell'attività lavorativa (INPS, circ. n. 139/2011).

**43.1.5. Genitori adottivi e affidatari**

Il diritto di fruire del congedo di maternità, per un **periodo massimo di 5 mesi**, è riconosciuto anche alle lavoratrici che abbiano **adottato un minore** (art. 26, D.Lgs. n. 151/2001).

Il congedo spetta in misura piena anche qualora il minore diventi maggiorenne in corso di fruizione del congedo stesso da parte della lavoratrice.

In ipotesi di **adozione nazionale**, la fruizione del congedo decorre a partire dal giorno successivo all'effettivo **ingresso del minore nel nucleo familiare**. In ipotesi di **adozione internazionale**, la lavoratrice è legittimata a fruire del congedo a partire dal giorno successivo all'**ingresso del minore in Italia** oppure a fruirne, anche in parte, antecedentemente detto ingresso e durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Qualora la procedura adottiva si interrompa, con conseguente rientro della lavoratrice e senza il verificarsi dell'ingresso del minore in Italia, il periodo di assenza fruito per gli adempimenti correlati alla procedura adottiva viene considerato comunque come congedo di maternità (ML, int. n. 39/2010). In ogni caso, anche qualora per il periodo di permanenza all'estero necessario per l'adozio-

ne la lavoratrice non sia intenzionata a fruire (o ne fruisca parzialmente) del congedo di maternità, la stessa potrà beneficiare di un periodo di congedo non retribuito. Il diritto al congedo è riconosciuto alla lavoratrice anche nel caso in cui, al momento dell'ingresso in famiglia o in Italia del minore, lo stesso si trovi in **affidamento preadottivo**; il diritto al congedo viene meno a seguito del provvedimento di revoca dell'affidamento pronunciato dal Tribunale. Nel caso di **affidamento non preadottivo** di minore, il congedo può essere fruito entro 5 mesi dall'affidamento, per un **periodo massimo di 3 mesi**. Anche alla lavoratrice genitrice adottiva o affidataria è riconosciuto il diritto di richiedere la sospensione del congedo e di godere del congedo stesso, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino ricoverato in una struttura pubblica o privata.

### Trattamento economico e previdenziale

43.1.6.

Per tutta la durata del congedo, ivi compresi per eventuali periodi di interdizione anticipata, la lavoratrice ha diritto a un'indennità giornaliera pari all'**80% della retribuzione** media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente all'inizio del congedo (artt. 22 e 23, D.Lgs. n. 151/2001).

### Modalità di calcolo

L'indennità deve essere differentemente determinata in base alla categoria salariale di appartenenza della percipiente. Qualora la lavoratrice appartenga alla **categoria impiegatizia**, alla retribuzione globale del **periodo di paga** quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente l'inizio del congedo, deve essere sommato il **rateo di mensilità aggiuntiva** ovvero gli altri premi o mensilità o trattamenti accessori erogati eventualmente alla lavoratrice; dividendo per 30 l'importo in tal modo ottenuto, si ricava la **retribuzione media globale giornaliera**, utile al calcolo dell'indennità.

Qualora il mese precedente non sia stato interamente lavorato (es. assunzione in corso di mese) in luogo del divisore "30" deve essere utilizzato il numero dei giorni lavorati, o comunque retribuiti, del periodo di riferimento. La Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 24, c. 3, D.Lgs. n. 151/2001 nella parte in cui non esclude dal computo di sessanta giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro il periodo di congedo straordinario previsto dall'art. 42, c. 5, D.Lgs. n. 151/2001, di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge convivente o a un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, legge n. 104/1992. Il beneficio si estende anche all'unito civilmente (Corte cost. n. 158/2018; INPS, mess. n. 4074/2018).

L'80% dell'importo della retribuzione media giornaliera è il valore dell'indennità giornaliera da riconoscersi per i giorni di calendario (domeniche incluse ad eccezione di quelle in cui cadano delle festività, queste ultime a carico del lavoratore) di durata del congedo di maternità. Qualora la lavoratrice appartenga alla **categoria salariale**, la retribuzione media giornaliera è calcolata:

- nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per l'effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le 8 ore giornaliere, dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;
- nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi 5 giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per 6 il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;
- in tutti gli altri casi, dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

L'80% dell'importo della retribuzione media giornaliera è il valore dell'indennità giornaliera da riconoscersi per 6 giornate lavorative settimanali, per l'intera durata del congedo di maternità. Rimangono a carico del datore di lavoro le giornate festive nazionali ed infrasettimanali; il datore di lavoro si farà altresì carico di eventuali trattamenti integrativi previsti dal CCNL.

### Lavoro a tempo parziale

Con riferimento a rapporti di lavoro a tempo parziale, ai fini del calcolo dell'indennità di maternità deve essere presa a riferimento, non la retribuzione media globale del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente l'inizio del congedo, bensì la retribuzione prevista per la lavoratrice part-time nei **12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile** per maternità (INPS, circ. n. 41/2016). La **retribuzione media giornaliera** è ottenuta dividendo la retribuzione prevista nei 12 mesi precedenti per il **numero delle giornate indennizzabili** in via convenzionale nell'anno (360 per gli impiegati; 312 per gli operai). Ancor più specificatamente, con riferimento al personale con qualifica di operaio, la retribuzione media giornaliera si ottiene:

- dividendo la retribuzione annua, al netto dei ratei di mensilità aggiuntive, per 312;
- dividendo i ratei di mensilità aggiuntive per 300;
- sommando i due risultati così ottenuti.

### Corresponsione

L'indennità è in genere anticipata alla lavoratrice dal datore di lavoro il quale, poi, recupera quanto anticipato mediante conguaglio con i contributi mensilmente dovuti. L'indennità di maternità è corrisposta direttamente dall'INPS in favore di determinate tipologie di lavoratrici quali:

- lavoratori agricoli, esclusi i dirigenti e gli impiegati;
- lavoratori agricoli OTI (opzione facoltativa a scelta del lavoratore);
- lavoratori stagionali assunti a tempo determinato;
- addetti ai servizi domestici e familiari;
- lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro senza trattamento CIG;
- lavoratori parasubordinati.

Il **pagamento diretto** è disposto anche qualora:

- il datore di lavoro sia stato sottoposto a procedura concorsuale;
- l'INPS stia effettuando il pagamento diretto del trattamento di CIG, anche in deroga;
- l'Ispettorato del Lavoro accerti l'inadempimento del datore di lavoro dell'indennità e ne disponga il pagamento diretto;
- l'omessa anticipazione riguardi eventi indennizzabili insorti nel corso dell'attività di azienda successivamente cessata;
- le aziende, pur se diffidate a mezzo raccomandata a/r o PEC ad anticipare la prestazione dovuta, non ottemperino entro il termine di 30 giorni.

L'indennità di maternità viene corrisposta anche qualora in corso di fruizione del congedo di maternità, il rapporto di lavoro si risolva per:

- colpa grave della lavoratrice;
- cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Il diritto all'indennità, infine, spetta comunque alle lavoratrici che, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro siano sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, disoccupate, o durante le pause contrattuali del part-time, a condizione che non siano decorsi più di 60 giorni tra l'inizio dell'assenza (sospensione o cessazione del rapporto di lavoro) e quello del periodo di astensione obbligatoria. Qualora, invece, siano **decorsi più di 60 giorni**, l'indennità di maternità spetta a condizione che la lavoratrice stia beneficiando del trattamento di integrazione salariale, o della NASpl.

Non rientrano nel computo dei 60 giorni le assenze effettuate a titolo di malattia e infortunio sul lavoro, congedo parentale o congedo per la malattia del figlio (fruito in riferimento ad una precedente maternità) le assenze per accudire i minori in affidamento nonché i periodi di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

In ogni caso, qualora in ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro la lavoratrice non stia beneficiando dell'indennità di NASpl, alla stessa è riconosciuto il diritto all'indennità di maternità a condizione che:

- al momento dell'astensione obbligatoria non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro;
- nel biennio precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria risultino a suo favore almeno 26 contributi settimanali nell'assicurazione di maternità.

Nessuna indennità è erogabile per gli eventi di maternità insorti oltre 60 giorni dalla cessazione dell'intervento di integrazione guadagni senza che sia stata ripresa l'attività lavorativa.

## Trattamento previdenziale

Per tutta la durata del congedo di maternità alla lavoratrice è riconosciuta la **contribuzione figurativa** utile sia ai fini della maturazione del diritto alla rendita pensionistica sia alla determinazione della sua misura.

### Adempimenti

43.1.7.

Le domande di indennità di maternità per le lavoratrici dipendenti devono essere presentate esclusivamente per via telematica (INPS, circ. n. 106/2011 e n. 126/2011) **entro i 2 mesi precedenti** la data presunta del parto. La documentazione necessaria ai fini della liquidazione della prestazione richiesta (e relativa a dati non autocertificabili), da allegarsi alla domanda, deve essere tuttavia tuttora presentata in formato cartaceo alla Struttura INPS competente.

### CONGEDO DI PATERNITÀ

43.2.

Alternativamente alla fruizione da parte della madre del congedo di maternità, il padre lavoratore può fruire del **congedo di paternità**  nelle **ipotesi tassativamente individuate** dal legislatore (art. 28, D.Lgs. n. 151/2001):

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento esclusivo del bambino al padre.

Al padre è altresì riconosciuto il diritto al congedo anche nell'ipotesi in cui la madre sia una lavoratrice autonoma con diritto all'indennità di maternità. Il padre può fruire del congedo in esame per **tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua** che sarebbe spettata alla lavoratrice. La fruizione del congedo è subordinata alla presentazione di **documentazione** attestante la sussistenza delle condizioni di legge ovvero, in ragione delle specificità delle diverse condizioni, mediante **dichiarazione sostitutiva di certificazione** o **dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà** (INPS, mess. n. 8774/2007). Analogamente a quanto visto per la lavoratrice madre, nell'ipotesi di parto prematuro e successivo ricovero del neonato in struttura ospedaliera, anche al lavoratore padre legittimato alla fruizione del congedo di paternità è riconosciuto il diritto di richiedere il **differimento** dell'inizio del congedo di paternità al termine del ricovero, a condizione che detto ricovero sia conseguenza immediata del parto prematuro (art. 16-bis, D.Lgs. n. 151/2001).

### Genitori adottivi e affidatari

43.2.1.

Il congedo di maternità previsto in caso di adozione sia nazionale che internazionale riconosciuto alla lavoratrice ([➔43.1.5.](#)) spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore per l'intera durata consentita ovvero per la parte residua, subordinatamente al verificarsi di una delle condizioni legittimanti la fruizione del congedo di paternità ([➔43.2.](#)), nonché in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che vi rinunci anche solo parzialmente (art. 31, D.Lgs. n. 151/2001; INPS, circ. n. 16/2008). Il congedo non retribuito per il periodo all'estero è riconosciuto al lavoratore dipendente anche nell'ipotesi in cui la madre non sia lavoratrice.

### Trattamento economico e previdenziale

43.2.2.

Per quanto attiene il trattamento economico riconosciuto al lavoratore padre in occasione della fruizione del congedo di paternità, così come per il trattamento previdenziale allo stesso associato, si fa riferimento alla disciplina del **congedo di maternità** ([➔43.1.6.](#)).

### Adempimenti

43.2.3.

Le domande di indennità di paternità per i lavoratori dipendenti devono essere presentate esclusivamente per via telematica (INPS, circ. n.106/2011 e circ. n. 126/2011) nel momento in cui sorge il diritto alla fruizione del congedo.

### CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DEL PADRE

43.3.

Al fine di assicurare un **maggiore coinvolgimento del padre nella vita familiare** per l'anno 2019 è previsto un **congedo obbligatorio** della durata di **5 giorni** (da godere anche in via non continuativa entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio) e un **congedo facoltativo** della durata di **1 giorno**, da fruire previo accordo con la madre e in sua sostituzione per un pari periodo da decurtarsi dal congedo di maternità a lei spettante (art. 1, c. 354, Legge n. 232/2016; INPS, mess. n. 591/2019).

Entrambi i congedi sono riconosciuti anche al genitore adottivo o affidatario (INPS, circ. n. 40/2013). Il **congedo obbligatorio** è un **diritto autonomo** del padre e pertanto è a lui riconosciuto indipendentemente dalla circostanza che la madre abbia diritto o meno al congedo obbligatorio, ed indipenden-