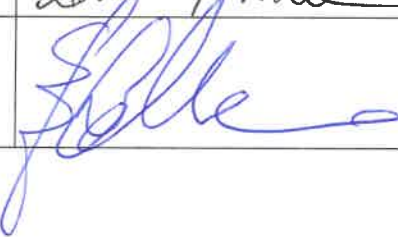


POLICY n. 04 – GESTIONE DELLA PATERNITA’

Norma di riferimento UNI/PdR 125:2022

Data di prima applicazione: 24/06/2024	Data di applicazione dell’attuale revisione: 24/06/2024
Riferimento del Documento: POL 04 – PdR 125	Numero di revisione: 0
Numero di pagine del Documento: 4	

	Nome Cognome	Ruolo	Firme
Redige e Verifica	Elisa Re Lorena Mina	Resp. del Sistema per la Parità di Genere Responsabile HR	 
Approva	Enrico Galleano	DG	

Rev.	Data	Descrizione delle modifiche
0	24/06/2025	Prima emissione

SOMMARIO

1. COSA SI INTENDE CON PATERNITA'	3
2. CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO: COSA PREVEDE.....	3
3. COME SI PRESENTA LA DOMANDA DI CONGEDO.....	3

1. COSA SI INTENDE CON PATERNITA'

La paternità rappresenta non solo il legame biologico e affettivo che unisce un padre al figlio, ma anche l'insieme dei diritti e dei doveri che ne derivano sul piano giuridico e sociale. Essere padre significa quindi assumersi una responsabilità consapevole e partecipare attivamente alla cura e alla crescita del bambino.

Nel nostro ordinamento sono previsti due principali tipi di congedo di paternità, regolamentati dal Testo Unico sulla maternità e paternità (D.lgs. 151/2001):

- **Congedo di paternità facoltativo:** consente al padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del periodo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, nei casi in cui quest'ultima non possa usufruirne. Si tratta quindi di una forma di tutela sostitutiva.
- **Congedo di paternità obbligatorio:** è un diritto autonomo e non trasferibile che permette al padre di astenersi dal lavoro per un periodo prestabilito. Può essere fruito dalla ventottesima settimana di gestazione fino al quinto mese successivo alla nascita del figlio.

Il congedo di paternità obbligatorio trova applicazione in tutte le situazioni in cui la madre non sia in grado di esercitare il proprio diritto al congedo di maternità. In particolare, il padre può richiederlo nei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre: in questa ipotesi il padre, al momento della domanda, deve indicare i dati identificativi della madre e la data del decesso oppure, in caso di infermità, trasmettere la certificazione sanitaria in busta chiusa al centro medico legale dell'INPS;
- abbandono del figlio o mancato riconoscimento del neonato da parte della madre: circostanze che devono essere dichiarate tramite l'apposita procedura telematica e la compilazione della dichiarazione di responsabilità;
- affidamento esclusivo del minore al padre (art. 155-bis c.c., oggi art. 337-quater): in questo caso occorre indicare gli estremi del provvedimento giudiziario (autorità, sezione, tipo e numero di provvedimento, data di deposito in cancelleria). Per accelerare la procedura può essere allegata una copia conforme del provvedimento stesso.

In caso di adozione o affidamento di minori, il congedo di paternità può essere fruito anche qualora la madre lavoratrice rinunci, in tutto o in parte, al proprio diritto al congedo di maternità. Tale rinuncia viene formalizzata attraverso la dichiarazione di responsabilità nella procedura telematica INPS.

La durata del congedo di paternità è stabilita in cinque mesi, con modalità simili a quelle previste per la madre. Tuttavia, se la madre non è lavoratrice, il congedo spettante al padre termina dopo tre mesi dal parto.

2. CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO: COSA PREVEDE

Il congedo di paternità obbligatorio è una misura relativamente recente nel panorama delle tutele lavorative italiane. È stato introdotto per la prima volta con la Legge Fornero del 2012 (L. 92/2012) come sperimentazione e, nel tempo, è stato più volte prorogato e ampliato. Inizialmente prevedeva soltanto un giorno di astensione retribuita, salito poi a due e successivamente a quattro. Negli anni

successivi il numero di giorni è stato progressivamente aumentato, fino ad arrivare ai sette giorni riconosciuti per i parti, le adozioni e gli affidamenti avvenuti nel 2020.

Con la Legge di Bilancio 2021 (L. 30 dicembre 2020, n. 178), il congedo obbligatorio di paternità è stato ulteriormente esteso, portando i giorni di astensione da sette a dieci giorni. La norma stabilisce che il congedo possa essere fruito anche in maniera non continuativa, purché entro i cinque mesi dalla nascita o dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Successivamente, con il Decreto legislativo n. 105/2022, che ha recepito la direttiva europea sul work-life balance (Direttiva UE 2019/1158), il congedo di paternità è stato definitivamente reso strutturale e non più soggetto a proroghe annuali. La durata è stata confermata **in 10 giorni obbligatori retribuiti al 100% dall'INPS, da fruire entro i cinque mesi** di vita o dall'ingresso in famiglia del minore.

Una novità importante riguarda inoltre il riconoscimento del congedo di paternità anche in caso di morte perinatale del figlio, ampliando così la tutela nei confronti del genitore lavoratore in una situazione particolarmente delicata.

Ad oggi, quindi, il congedo di paternità obbligatorio è un diritto pienamente consolidato nell'ordinamento italiano: un istituto pensato per favorire la presenza del padre nei primi giorni di vita del bambino, rafforzare la condivisione delle responsabilità genitoriali e sostenere un più equilibrato rapporto tra lavoro e famiglia.

3. COME SI PRESENTA LA DOMANDA DI CONGEDO

Come già evidenziato, il congedo di paternità obbligatorio può essere richiesto da tutti i padri lavoratori dipendenti, a condizione che vi sia un rapporto di lavoro attivo al momento della domanda. La richiesta del cosiddetto *"congedo papà"* può essere presentata con due diverse modalità, a seconda di come viene erogata l'indennità:

- **Pagamento a conguaglio:** in questo caso è il datore di lavoro ad anticipare l'indennità al lavoratore. Il padre interessato deve quindi presentare una richiesta scritta direttamente all'azienda, indicando con chiarezza le giornate in cui intende fruire del congedo. È richiesto un preavviso minimo di 15 giorni rispetto all'inizio del periodo richiesto.
- **Pagamento diretto da parte dell'INPS:** in alcune situazioni specifiche previste dalla legge, è l'Istituto a erogare direttamente l'indennità. In questo caso la domanda deve essere presentata in via telematica attraverso il portale INPS, accedendo alla sezione dedicata con le proprie credenziali digitali (SPID, CIE o CNS). In alternativa, è sempre possibile rivolgersi al Contact center INPS (numero 803 164 da rete fissa o 06 164 164 da cellulare) oppure a un patronato, che offre supporto nella compilazione e nell'invio della pratica.

Una volta inoltrata, la domanda può anche essere annullata qualora il lavoratore decida di non usufruire del congedo. Sarà comunque l'INPS a verificare la regolarità delle richieste e a controllare che l'utilizzo dei giorni di congedo avvenga in modo corretto, secondo le disposizioni di legge.