

Alle Società FISE Acap

*c.a. Sigg. Presidenti/Amm.ri Delegati*

*c.a. Sigg. Direttori Generali*

*c.a. Sigg. Direttori del Personale*

e, p.c.: Al Consiglio Direttivo FISE Acap

Oggetto: Congedo di paternità per nascite e adozioni/affidamenti.

Sono pervenute di recente richieste di chiarimento circa il fatto se i 3 giorni di permesso retribuito previsti dall'art. 15 dell'Accordo di rinnovo 29.7.2016 assorbono o meno i 2 giorni di astensione obbligatoria a titolo di congedo di paternità per nascite e adozioni/affidamenti, di cui all'art. 4, comma 24, lettera a) della legge n. 92/2012, cosiddetta Legge Fornero, e successive modificazioni.

Al riguardo si osserva quanto segue.

1. Come ricordato, il congedo di paternità è stato introdotto dalla Legge Fornero, per la cui applicazione il Ministero del Lavoro ha poi emanato il Decreto 22.12.2012. Per il solo triennio 2013/14/15, in via sperimentale, la norma di legge richiamata ha previsto, con copertura indennitaria a carico dell'INPS, il godimento:
  - obbligatorio di 1 giorno di astensione dal lavoro, entro i primi 5 mesi di vita del figlio;
  - facoltativo di 2 giorni continuativi di astensione dal lavoro, da scomputare dai giorni di astensione obbligatoria della madre.

Con la legge di stabilità 2016 n. 208/2015 (art. 1, comma 205), per l'anno 2016 l'astensione obbligatoria per il padre è stata aumentata a 2 giorni, fruibili anche in modo non continuativo.

La legge di stabilità 2017 n. 232/2016 (art. 1, comma 354) ha poi confermato anche per l'anno 2017 l'astensione obbligatoria di 2 giorni, da fruire sempre entro i primi 5 mesi di vita del bambino, anche in maniera non continuativa.

Tuttavia – come ha precisato l'Inps, con il messaggio n. 828 del 24 febbraio 2017 -, il congedo facoltativo di 2 giorni per l'anno 2017 non è stato confermato.

2. Ora, per quanto concerne la disciplina contrattuale nazionale, dei permessi riconosciuti “in occasione della nascita di un figlio”, a partire dall'art. 10, comma 3, del ccnl 1.5.1964 essa li ha individuati in 1 giorno di permesso retribuito per tutti i dipendenti.

L'accordo di rinnovo 1.8.2013 ha modificato il predetto comma 3 aumentando a 2 i giorni di permesso retribuito, ribadendo la motivazione nell' “occasione della nascita di un figlio”. Nel contempo, l'Accordo ha stabilito che 1 dei 2 giorni dovesse “essere usufruito obbligatoriamente ... entro il quinto mese di vita del figlio”, analogamente a quanto previsto dalla Legge Fornero.

La norma è stata ulteriormente modificata dall'Accordo di rinnovo 29 luglio 2016, che ha aumentato a 3 i giorni di permesso retribuito.

Nel contempo è stata introdotta un'altra importante modifica, concernente il periodo di godimento del permesso, che, da cinque mesi dalla nascita del figlio, è stato ridotto a 15 giorni.

Inoltre, è stato stabilito che l'aumento del numero dei giorni di permesso retribuito incontri una limitazione nella condizione per la quale il diritto al terzo giorno è assicurato solo qualora i dipendenti non abbiano residui di permessi/ferie di anni precedenti.

3. Tanto premesso, l'istituto regolato dall'art. 15 del vigente ccnl si configura dunque come autonomo e differenziato rispetto a quanto previsto dalla Legge Fornero, in considerazione del fatto che la disciplina contrattuale:
  - riserva il permesso retribuito a tutti i dipendenti e non già al solo dipendente padre;
  - non fa alcun rinvio a norme di legge e/o a impegni di spesa a carico dell'INPS;
  - stabilisce modalità di godimento diverse da quelle previste per il congedo di paternità.
4. Ne consegue che, essendo distinto il campo di applicazione dell'art. 15 del vigente ccnl da quello del congedo di paternità di cui alla Legge Fornero, i giorni di permesso retribuito contrattuali si cumulano con quelli del predetto congedo.

Cordialmente.

Il Segretario  
(Giancarlo Cipullo)



sf