

L'officina dei numeri

lavoro in ...breve

circolare informativa 2/2013

Studio Associato Picchio e Gorretta

Corso Felice Cavallotti 62 – 15121 – Alessandria

tel. 0131262842, fax 0131262581

e-mail: info@picgor.it

sito web: www.picgor.it

MISURE SPERIMENTALI PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO. CD. "DETASSAZIONE".

ENTI BILATERALI: QUANDO SCATTA L'OBBLIGO DI ISCRIZIONE E CONTRIBUZIONE.

LA DEQUALIFICAZIONE NON FA MOBBING

MATERNITA': CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO PER IL PADRE LAVORATORE

MISURE SPERIMENTALI PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO. CD. "DETASSAZIONE".

In data 28.3.2013 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.P.C.M. 22.1.2013 attuativo di quanto previsto dall'art. 1, comma 481 della legge 228/2012, recante "misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro". Sulla materia è intervenuto anche il Ministero del Lavoro con la circolare n. 15 del 3.4.2013 e l'Agenzia delle Entrate con circolare n. 11 del 30.4.2013.

Questo intervento legislativo costituisce l'ennesima proroga delle misure previste in via provvisoria e transitoria allo scopo di stimolare la crescita della produttività e della competitività in Italia.

Ogni anno, ormai, si assiste all'emissione di un provvedimento di natura transitoria e sperimentale, tendente a normare le misure di volta in volta ritenute più idonee a realizzare le finalità dichiarate nella norma; di conseguenza, ogni anno variano non solo i limiti reddituali e quelli di esenzione ma, anche, i presupposti stessi per l'applicazione della tassazione agevolata.

Si ricorda, infatti, che non si deve parlare di "detassazione" ma di **tassazione agevolata (e separata) con l'aliquota sostitutiva del 10%**, applicata su una parte dei redditi di lavoro dipendente prodotti nell'anno. Per praticità, nel resto della trattazione, si fare sinteticamente riferimento alla "agevolazione" per intendere la tassazione con aliquota agevolata.

Oggetto e campo di applicazione

Per l'anno 2013, l'agevolazione è concessa in relazione alle somme erogate "in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale" da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda (e non, ad esempio, da RSU non riferibili alle predette organizzazioni sindacali).

Rispetto al passato, gli accordi sindacali (aziendali o territoriali) possono essere sottoscritti unicamente dalle Oo.Ss. con maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale o "loro" rappresentanze sindacali (il richiamo si deve intendere esteso sia alle RSA che alle RSU); aziende prive di RSA/RSU possono stipulare (direttamente o per il tramite delle associazioni di categoria cui aderiscono) accordi collettivi che prevedano la tassazione agevolata.

L'agevolazione spetta per il solo **settore privato** e in relazione ai soli lavoratori percettori di **reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 €**, prodotto nel 2012 al lordo delle somme assoggettate nell'anno a tassazione agevolata.

La **retribuzione di produttività utile** per beneficiare della agevolazione **non può eccedere i 2.500 €** annui lordi.

Restano ferme le altre disposizioni che riguardano l'incidenza della retribuzione di produttività ai fini della formazione del reddito fiscale e per l'ISEE, nonché ogni altra disposizione fiscale in quanto compatibile.

Nozione di retribuzione di produttività

Il DPCM offre due distinte nozioni di **retribuzione di produttività** (art. 2, comma 1) che riguarda le **voci retributive erogate**:

ipotesi 1): con **esplicito riferimento a indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione**. Per convenzione si parlerà di "produttività" con riferimento a tutti gli indicatori quantitativi appena elencati.

Si tratta di voci retributive **separatamente valorizzate dalla contrattazione integrativa, misurabili e suscettibili di variazione in funzione dell'andamento dell'impresa** (non sono escluse *a priori* le voci retributive che non siano incerte nell'*an* e nel *quantum*, a condizione che gli importi siano collegati a indicatori qualitativi).

E' sufficiente che l'indicatore quantitativo considerato faccia riferimento anche ad uno solo degli indicatori considerati.

La circolare elenca, a titolo **esemplificativo**, alcune delle voci che possono dare origine ad una tassazione agevolata:

- all'andamento del fatturato;

- ad una maggior soddisfazione della clientela rilevabile dal numero dei clienti cui si dà riscontro;
- a minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
- alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia (ad es. ROL);
- a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL;
- a premi di rendimento o produttività (quali ad es. quelli che già fruiscono dello sgravio contributivo ai sensi dell'art. 1, comma 67, della L. n. 247/2007) ovvero a quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall'azienda come: a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
- ai ristorni ai soci delle cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività come sopra specificato

Qualora, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della produttività, gli accordi collettivi territoriali o aziendali prevedano, in particolare:

- modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda;
- modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. lavoro domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria e/o ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro,

tali modifiche potranno comportare l'applicazione della agevolazione sulle corrispondenti quote orarie ed eventuali maggiorazioni, agevolazione cumulabile con quella riconosciuta sui premi di produttività.

ipotesi 2) in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento di seguito elencate:

- a) ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione;
- b) introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;
- c) adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, nel rispetto dell'art. 4 della L. n. 300/1970, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;

d) attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica, nel rispetto dell'art. 13 della L. n. 300/1970.

In questa seconda ipotesi, il DPCM prevede l'applicabilità della agevolazione qualora si dia esecuzione a contratti collettivi che prevedano congiuntamente l'introduzione di almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di cui alle lett. a), b), c), e d).

Tali interventi migliorativi possono dunque consistere, anche in tal caso a titolo puramente esemplificativo, nella introduzione di turnazioni orarie che consentano un più efficiente utilizzo delle strutture produttive, unitamente alla distribuzione delle ferie che consenta un utilizzo continuativo delle stesse strutture, nonché in una più ampia fungibilità di mansioni tale da consentire un impiego più flessibile del personale.

Ovviamente, nulla esclude che all'interno di un unico contratto collettivo (aziendale o territoriale) coesistano entrambe le ipotesi, fermo restando che la tassazione agevolata riguarderà le singole voci retributive che realizzino pienamente quanto previsto nell'ipotesi cui fanno riferimento.

Tempistica per la fruizione dell'agevolazione

L'agevolazione spetta dal momento in cui viene sottoscritto l'accordo collettivo; tuttavia, in presenza di accordi pregressi ancora in corso di validità e che riguardino espressamente parametri che sono previsti dal DPCM è possibile fruire delle agevolazioni anche per i primi mesi del 2013, previo deposito dell'accordo (se già non effettuato) e di una apposita dichiarazione di conformità. In realtà, in passato eventuali accordi di detassazione riguardavano, di norma, solo il periodo di imposta corrente al momento della stipula dell'accordo; inoltre, stante la diversità dei parametri, di fatto solo in presenza di accordi collettivi aziendali che abbiano istituito premi di produzione soggetti anche alla decontribuzione (prassi che non risulta ricorrere presso le aziende ns. clienti, salvo alcuni rarissimi casi) è possibile ipotizzare la spettanza della detassazione a partire dal 1.1.2013.

Contrattazione aziendale o territoriale.

In sostanza, per poter dare corso alla tassazione agevolata (che riguarda i redditi dei lavoratori, non comportando alcun beneficio contributivo per il datore di lavoro) occorre procedere alla stipula con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative e/o con le loro rappresentanze sindacali, di accordi aziendali che prevedano i parametri sopra descritti e le procedure per la loro "misurazione", in funzione della determinazione delle voci retributive soggette a tassazione agevolata. Eventuali accordi territoriali, ai quali le aziende iscritte alle organizzazioni datoriali stipulanti possono aderire, paiono di più difficile esecuzione, in quanto non possono essere "calati" nelle singole realtà aziendali ma possono, eventualmente, riguardare solo alcuni specifici indicatori più generici e generalizzati.

Confindustria, unitamente a CGIL, CISL e UIL, in data 24.4.2013 ha siglato un accordo interconfederale contenente un "modello base" da utilizzare a livello territoriale per offrire la copertura alle aziende che

non intendano stipulare accordi aziendali. Tale accordo dovrà essere specificamente recepito a livello territoriale e riguarderà, in sostanza, la detassazione di voci retributive erogate a fronte "di prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di lavoro applicati in azienda".

Precisazioni del Ministero del Lavoro

Il Ministero del Lavoro, in occasione di un "forum" con gli "esperti" del settore tenutosi il 23.4.2013, ha fornito alcune precisazioni, in merito a specifici quesiti sollevati durante il dibattito. Ricordiamo che tutti questi chiarimenti riguardano, in ogni caso, fattispecie che devono essere recepite in accordi aziendali o territoriali, per cui è sempre necessario addivenire alla sottoscrizione di un accordo sindacale collettivo:

- tutte le imprese non iscritte alle organizzazioni sindacali datoriali possono recepire eventuali accordi territoriali. Non è chiaro se debbano notificare tale recepimento alle organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi territoriali o alla Direzione Territoriale del Lavoro, presso la quale va depositato entro 30 giorni dalla stipula, l'accordo aziendale sottoscritto con le Oo.Ss. o le RSA/RSU;
- gli straordinari possono essere detassati ma solo se rappresentino un *quid novus* rispetto al comportamento precedente, ossia non si tratti di straordinari ai quali l'impresa ricorre abitualmente, magari per punte stagionali o altro, ma siano la manifestazione misurabile ed effettiva, dell'adozione di processi di "efficientazione" aziendale;
- in caso di adozione di piano di smaltimento di ferie accantonate nelle annualità precedenti, è possibile detassare la retribuzione relativa alle giornate di ferie "smaltite";
- i termini previsti per il deposito degli accordi collettivi non sono da considerare perentori ma ordinatori. Si deve, comunque, procedere al deposito prima di procedere all'applicazione della detassazione. L'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 11/E, si è pronunciata per ritenere i termini perentori.

Nel caso si intenda procedere con le organizzazioni sindacali alla stipula di specifici accordi aziendali, siamo a disposizione per fornire assistenza.

E NTI BILATERALI: QUANDO SCATTA L'OBBLIGO DI ISCRIZIONE E CONTRIBUZIONE

Con la presente circolare si forniscono chiarimenti in merito alla questione della obbligatorietà o meno del versamento contributivo agli enti bilaterali: il tema della obbligatorietà della contribuzione, inizialmente circondato da molti dubbi, è oggi stato meglio definito e delineato, anche a seguito di numerosi interventi regolamentari da parte degli enti preposti.

Sul punto si sono espressi sia il Ministero del lavoro (circ. n. 4/2004, interpello n. 7573/2006, nota 80/2010, circ. 43/2010) sia l'INPS (circ. n. 74/2005) e la Fondazione Studi dei consulenti del lavoro (parere n. 2/2007).

Prima di tutto occorre distinguere due tematiche in merito, che affronteremo più diffusamente con la disamina che segue:

1. l'iscrizione agli enti bilaterali quale condizione essenziale per il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi di cui all'art. 10 D.Lgs. 30/2003;
2. l'obbligatorietà o meno dell'iscrizione agli enti bilaterali per il riconoscimento ai prestatori di lavoro di una serie di forme di tutela (per esempio una integrazione del reddito in caso di sospensione del rapporto di lavoro) che gli stessi enti mettono a disposizione.

Per quanto riguarda il primo punto occorre esaminare la norma che disciplina la materia, ossia l'art. 10 del D.Lgs. 30/2003, che recita:

"Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Come si può notare la norma dispone che ai fini del riconoscimento dei benefici economici e contributivi i datori di lavoro sono tenuti "**all'integrale rispetto degli accordi e contratti collettivi**".

Una prima osservazione riguarda l'ambito soggettivo della norma, la cui sfera di applicazione è circoscritta alle sole imprese artigiane, commerciali e del turismo. In merito alla locuzione "imprese commerciali" non è chiaro se la norma intenda riferirsi alle sole imprese che esercitano il commercio in senso stretto oppure alle imprese che "applicano" il contratto del commercio, ricomprendendo l'intera categoria delle imprese del settore terziario e servizi. La seconda interpretazione pare quella più corretta, in quanto il CCNL che disciplina l'istituzione degli enti bilaterali è quello che si applica a tutte le imprese del settore terziario, distribuzione e servizi (ossia, al "commercio" in senso lato).

Nonostante la formulazione della norma appaia cogente, il Ministero del lavoro si è più volte pronunciato in merito, sancendo la non obbligatorietà dell'iscrizione all'ente bilaterale in quanto questo obbligo di adesione risulterebbe palesemente in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale e quelli comunitari di concorrenza.

Inoltre, sempre ai fini del riconoscimento dei benefici normativi e contributivi, il Ministero **ha ritenuto sufficiente l'integrale rispetto della sola parte economica e normativa dei contratti e non anche di quella obbligatoria.**

Gli accordi in materia di fondi bilaterali impegnano soltanto le parti aderenti, con la conseguenza che il mancato versamento dei relativi contributi non fa venire meno il diritto a benefici ed agevolazioni (Cass. 10 maggio 2001, n. 6530). Ne consegue, quindi, che l'iscrizione e il versamento delle quote di adesione all'ente bilaterale impegnano solo le imprese aderenti alle associazioni datoriali firmatarie in quanto l'adesione obbliga ad applicare ogni disposizione del CCNL. Viceversa, i datori di lavoro non iscritti ad alcuna associazione datoriale ovvero iscritti ad una as-

socializzazione non firmataria del CCNL, non sono tenuti ad applicare la parte obbligatoria del CCNL (ossia, quella che contiene le norme in materia di iscrizione e contribuzione agli enti bilaterali).

Differente è, invece, la seconda tematica che tratta il lato del lavoratore. La circolare n. 43/2010 del Ministero del lavoro chiarisce che, sebbene i contratti collettivi non dispongano l'obbligatorietà dell'iscrizione all'ente bilaterale, **possono espressamente prevedere**, anche per quei datori che non vogliono aderire al sistema bilaterale, **un'obbligatorietà di tutela del lavoratore**, ossia **un diritto contrattuale del lavoratore a percepire determinate prestazioni riconosciute dalla bilateralità**, quali ad esempio un'assistenza sanitaria integrativa o un trattamento di sostegno del reddito erogato dagli enti bilaterali oppure una formazione particolare. Per cui **l'iscrizione all'ente bilaterale costituisce nient'altro che una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro nei confronti del lavoratore**. In mancanza di iscrizione il datore di lavoro dovrà adempiere a tale obbligo attraverso il versamento diretto di una somma o di una prestazione equivalente a quella erogata dal sistema bilaterale di riferimento ai diversi livelli.

Alla luce di quanto sopra esposto **consigliamo l'iscrizione agli enti bilaterali previsti dai contratti collettivi applicati onde evitare di subire una richiesta da parte dei lavoratori per le inadempienze di tale obbligo contrattualmente previsto**. Si ricorda, inoltre, che non sarà solo il lavoratore interessato a poter richiedere la regolarizzazione ma anche gli organi ispettivi e di vigilanza i quali potranno intervenire in chiave sanzionatoria sulla mancata corresponsione.

L A DEQUALIFICAZIONE NON FA **MOBBING**

Tra i temi che, presumibilmente, entreranno nella futura contrattazione collettiva vi è anche quello della flessibilità delle mansioni dei lavoratori. Diventa quindi importante fornire alcune precisazioni in merito al **demansionamento** e al **mobbing**: materie che molto spesso vengono trattate assieme, anche se sono e vanno tenute distinte e trattate partitamente. In linea generale la distinzione tra le due fattispecie sta nient'altro che nella prova.

Definiamo innanzitutto i due aspetti.

Per **mobbing** si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, **sistematica e protratta nel tempo**, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in **sistematici e reiterati comportamenti ostili** che finiscono per assumere forme di **prevaricazione** o di **persecuzione psicologica**, da cui può conseguire la **mortificazione morale** e l'**emarginazione** del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro o del superiore gerarchico (ma esiste anche il mobbing del collega di pari grado o di grado inferiore) sono, pertanto, rilevanti:

- a) la **molteplicità di comportamenti** di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- b) l'**evento lesivo della salute o della personalità** del dipendente;
- c) il **nesso eziologico** tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore;
- d) la **prova dell'elemento soggettivo**, cioè dell'intento persecutorio (Cass. 31.5.2011, n.12048; Trib. Torino 5.5.2011).

Si ha **demansionamento**, invece, quando il lavoratore viene **adibito a mansioni inferiori** o gli vengono sottratti i compiti al punto di rimanere **inutilizzato**; ciò comporta un **impoverimento professionale** per la privazione e la depurazione delle mansioni acquisiti, così come la mancata acquisizione di maggiore capacità, o ancora il pregiudizio subito per la perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno. In presenza di tali situazioni il lavoratore **ha diritto al risarcimento del danno** e alla restituzione delle mansioni originali o altrimenti equivalenti. Tale danno deve essere provato e liquidato dal giudice in via equitativa.

La giurisprudenza ha precisato che la dequalificazione non è necessariamente *mobbing* se non si prova l'intento persecutorio dell'azienda. In merito, la Cassazione con la sentenza n. 12770 del 23.7.2012, ha affermato che la dequalificazione professionale non è prova certa di una volontà oppressiva e vessatoria del datore di lavoro. Tuttavia, anche in mancanza di *mobbing*, non è escluso il riconoscimento di un indennizzo per il danno morale, biologico e professionale subito.

In definitiva da un lato non c'è *mobbing* se non c'è ripetitività di atti persecutori; dall'altro può esserci demansionamento se le mansioni sono incompatibili tra loro o il lavoratore rimane inattivo sul luogo di lavoro. Accertato il demansionamento in violazione dell'art. 2103 c.c., il giudice di merito può desumere l'esistenza del danno, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico-giuridico attinente alla formazione della prova in base agli elementi di fatto relativi alla qualità e quantità dell'esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione e altre circostanze del caso concreto. Dall'altro lato il lavoratore che dichiara di aver subito un danno dalla dequalificazione professionale, deve fornire la prova dell'esistenza del danno e del nesso di causalità con l'inadempimento, la quale risulta essere presupposto fondamentale per fare una valutazione equitativa del danno subito.

Al contrario il Tribunale di Napoli, 15.2.2011 n.4708, così come la Cassazione n. 7963 del 18.5.2012, si sono pronunciati in altro modo, ossia il lavoratore che denuncia il demansionamento professionale deve solo allegare e non provare quali siano le nuove mansioni cui è stato adibito; pertanto ne consegue che se il datore di lavoro non fornisce la prova che ha assegnato al dipendente mansioni di contenuto professionale equivalente risulterà inevitabilmente

soccombente, a prescindere da qualsiasi prova offerta dal lavoratore e pertanto dovrà provvedere al risarcimento del danno. Al contrario in tema di *mobbing* il lavoratore ricorrente ha l'onere di allegare l'elemento doloso della condotta mobizzante del datore di lavoro.

Per rendere maggiormente chiaro il confine sottile che vi è tra i due istituti riportiamo di seguito una serie di pronunce della Corte di Cassazione in merito:

1. il comportamento del datore di lavoro che lascia inattivo il dipendente viola l'art. 2103 del Codice civile, ed è lesivo del diritto al lavoro, dell'immagine e della professionalità del dipendente. Ciò comporta una lesione della dignità professionale del lavoratore, e la produzione del danno non economico ma comunque rilevante sul piano patrimoniale, suscettibile di risarcimento anche in via equitativa (Cassazione, ordinanza del 18.5.2012, n. 7693);
2. il rifiuto da parte del lavoratore di adempiere al proprio dovere è fonte di responsabilità disciplinare, con conseguente licenziamento. È escluso il risarcimento del danno per *mobbing* da parte del datore di lavoro (Cassazione, sentenza 10.8.2012, n. 14375);
3. il danno biologico deve esser tenuto distinto dal danno patrimoniale: il primo è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile dal lavoratore, mentre il danno esistenziale è da intendere come ogni pregiudizio accertabile che alteri le sue abitudini (Cassazione, sentenza 29.2.2012, n. 3057);
4. il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale (Cassazione, sentenza 23.3.2012, n. 4712);
5. la responsabilità per *mobbing* determinata da demansionamento può avere natura contrattuale. In tal caso viene escluso il *mobbing* poiché le condotte addebitate al datore non integrano una ipotesi di illecito o un comportamento persecutorio, ma sono riconducibili a scelte gestionali dell'azienda (Cassazione, sentenza 31.7.2012, n. 13678)

M ATERNITA': CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO PER IL PADRE LAVORATORE.

La legge 92/2012 ha previsto alcuni interventi volti alla promozione di una "*cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*".

In particolare, il comma 24 lettera a) dell'art. 4 istituisce per il padre, lavoratore dipendente, un **congedo obbligatorio** (un giorno) e un **congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre** (due giorni), d'ora innanzi denominato "congedo facoltativo".

Con decreto del 22.12.2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 13 febbraio 2013, n. 37, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mini-

stro dell'economia e delle finanze, ha definito i criteri di accesso e modalità di utilizzo dei congedi. L'INPS ha successivamente emanato al riguardo la circolare n. 40 del 14.3.2013.

Il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo sono **fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio**. Pertanto tale termine resta fissato anche nel caso di parto prematuro, ipotesi nella quale la madre potrebbe far slittare il termine di inizio del congedo obbligatorio.

La disciplina si applica agli eventi parto, adozioni e affidamenti avvenuti **a partire dal 1° gennaio 2013**.

La durata del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre non subisce variazioni nei casi di parto plurimo.

Il congedo spetta anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della retribuzione.

Al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30 del D.Lgs. 151/2001.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro e successivamente conguagliata sulla denuncia UNIEMENS relativa al periodo di paga nel quale si verifica l'evento, unitamente all'indicazione del numero di giornate fruire; sono fatti salvi i casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS, come previsto per l'indennità di maternità in generale (msg. INPS n. 18529 del 13 luglio 2010 e msg. INPS n. 28997 del 18 novembre 2010).

Ai sensi dell'art. 3 del decreto ministeriale del 22 dicembre 2012, **per poter usufruire dei giorni di congedo il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende fruirne, con un anticipo di almeno quindici giorni**, sulla base della data presunta del parto.

Nel caso di domanda di **congedo facoltativo, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre** di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre, con conseguente riduzione del congedo di maternità. **La dichiarazione di non fruizione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre** a cura di uno dei due genitori. La riduzione andrà operata, stante la possibilità di fruirne in contemporanea da entrambi i genitori, nel giorno o nei giorni finali del congedo obbligatorio della madre.

I congedi non possono essere frazionati ad ore.

I congedi possono essere richiesti anche durante il periodo indennizzato per disoccupazione (ASpl) e mini ASpl, nel periodo transitorio durante la percezione dell'indennità di mobilità e del trattamento di integrazione salariale. In tali periodi, analogamente a quanto previsto in materia di congedo di maternità, è prevalente l'indennità per la fruizione dei congedi rispetto alle altre prestazioni a sostegno del reddito, che sono, pertanto, incumulabili.

In entrambi i congedi sono riconosciuti gli assegni per il nucleo familiare (ANF).