



RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE LAVORATORE ANCHE IN CASO DI MADRE CASALINGA

a cura di Roberto Camera – *Funzionario della DPL di Modena e curatore del sito internet*
*www.dplmodena.it**

È stata pubblicata in questi giorni [la circolare n.112 dell'Inps](#), che come già affermato nella circolare n.8494/09, accoglie la sentenza n.4293 del Consiglio di Stato, la quale riconosce al padre lavoratore il diritto a riposi giornalieri anche nel caso in cui la madre sia casalinga e si trovi nell'oggettiva impossibilità di accudire il neonato.

Il pezzo che segue riepiloga i vari interventi di prassi e giurisprudenza che hanno portato a tale definitiva indicazione dell'Inps sulla procedura da adottare nel caso sopraccitato.

È stato riconosciuto il diritto del “padre lavoratore” ai riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino (*c.d. congedi per allattamento*) - previsti dall'art.40 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151 - oltre che nell'ipotesi già previste dalle norme vigenti, anche nei casi di oggettiva impossibilità da parte della madre casalinga di dedicarsi alla cura del neonato, perché impegnata in altre attività (ad esempio partecipazione a pubblici concorsi, accertamenti sanitari, cure mediche ecc.).

Ultimo Ente, in ordine di tempo, a confermare l'equiparazione tra madre casalinga e lavoratrice autonoma, e quindi ad applicare la normativa sui congedi, è stato l'Inps con la circolare n.112 del 15 ottobre 2009.

Cerchiamo di chiarire la questione definendo i passaggi che hanno portato all'uniformità interpretativa anche da parte dell'Istituto previdenziale.

L'articolo 39 del D.Lgs. n.151 del 26 marzo 2001 prevede che il datore di lavoro consenta alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il

diritto della donna ad uscire dall'azienda. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.

L'articolo 40 stabilisce che i riposi giornalieri sono riconosciuti anche al padre lavoratore in determinate circostanze tra cui:

1. in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga (co.1, lett.b));
2. nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (co.1, lett.c)).

L'Inps, con la circolare n.95-bis del 6 settembre 2006, aveva stabilito che per “madre lavoratrice non dipendente” dovesse intendersi esclusivamente la lavoratrice autonoma in una delle forme giuridicamente previste: artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, colona, mezzadra, imprenditrice agricola professionale, parasubordinata e libera professionista; la quale poteva avere diritto ad un trattamento economico di maternità a carico dell'Istituto o di altro Ente previdenziale. In tale provvedimento non era ricompresa l'ipotesi di madre casalinga.

Tuttavia, con sentenza n.4293/08, la sesta sezione del Consiglio di Stato, confermando una precedente decisione del Tar (Tribunale Amministrativo Regionale) della Regione Toscana, aveva affermato che “*i permessi per allattamento fino ad un anno di età del*

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

bambino” (art.39 del D.Lgs. n.151/01), *“spettavano anche al lavoratore nel caso in cui la moglie era impegnata come casalinga”*. La decisione del Consiglio di Stato parte dalla premessa che la definizione di *“lavoratrice autonoma”*, ai fini dell'estensione dei permessi al padre lavoratore, possa dirsi comprensiva della *“lavoratrice casalinga”*. Questo intervento interpretativo della giurisprudenza amministrativa ha evidenziato come la figura di *“lavoratrice casalinga”* possa rientrare di diritto nella fattispecie di *“madre non lavoratrice dipendente”*, ciò anche in considerazione del fatto che la normativa *de quo* è principalmente rivolta a dare sostegno alla famiglia e alla maternità, in attuazione delle finalità generali, di tipo promozionale, incise dall'art.31 della Costituzione.

In aggiunta a ciò, la giurisprudenza di legittimità, già nel 2005, e precisamente con la sentenza n.20324 del 20 ottobre 2005 della terza Sezione della Corte di Cassazione, si era pronunciata sulla favorevole interpretazione circa il ruolo di casalinga che, in numerosi ambiti ordinamentali, viene considerata come lavoratrice e, quindi sostituibile dall'altro genitore nel caso di impegni in attività lavorative che necessariamente possono distoglierla dalla cura del neonato.

Con queste motivazioni, anche il Ministero del Lavoro aveva riconosciuto la legittimità al diritto dei congedi previsti dall'art.40 del D.Lgs. n.151/01 anche al lavoratore padre nell'ipotesi in cui la madre svolga lavoro casalingo. Il riconoscimento era arrivato dal Ministero tramite lettera circolare (circolare B/2009 prot. 15/V/0008494/14.01.05.04 del 12 maggio 2009), la quale aveva analizzato la normativa e la giurisprudenza amministrativa e di legittimità, mutando la propria precedente posizione.

In considerazione della sentenza n.4293/08 del Consiglio di Stato e della precisazione del Ministero del Lavoro, estensiva della *ratio* della norma in esame - come dicevamo - anche l'Inps, con la circolare n.112 del 15 ottobre 2009, è dovuta tornare sui propri passi ritenendo possibile l'equiparazione tra lavoratrice autonoma e casalinga.

In definitiva, in presenza delle predette condizioni - opportunamente documentate - il padre dipendente potrà fruire dei riposi giornalieri a partire dal giorno successivo alla fine del periodo di maternità obbligatorio (tre o quattro mesi dopo il parto a seconda che se ne siano usufruiti rispettivamente due o uno

prima del parto) e nei limiti di due ore o di un'ora al giorno a seconda dell'orario giornaliero di lavoro; ciò entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

Inoltre l'Istituto previdenziale - nella circolare n.112/09 - regola anche il periodo transitorio ed indica le modalità di conguaglio dell'indennità da parte dell'azienda.

Il padre dipendente, qualora non sia ancora decorso il primo anno di vita del bambino (o il primo anno di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato), potrà beneficiare dei riposi giornalieri fino al termine del suddetto anno, ma non potrà recuperare in alcun modo le ore di riposo precedentemente non godute. Qualora, invece, il padre dipendente avesse già fruito di ore di assenza dal lavoro a titolo di riposi giornalieri, il datore di lavoro potrà procedere al conguaglio delle retribuzioni eventualmente corrisposte al titolo in questione.



Il padre lavoratore dipendente che avesse fruito nei limiti temporali previsti per i riposi giornalieri (ossia oltre i tre mesi dopo il parto ed entro l'anno di vita o di ingresso in famiglia) di assenze orarie ad altro titolo (ad esempio, ferie o permessi orari), potrà chiedere, al datore di lavoro e all'Inps la conversione del titolo giustificativo delle assenze stesse al fine di ottenere il trattamento economico e previdenziale previsto per i riposi giornalieri.

Per avvalersi dei riposi giornalieri il padre/lavoratore dovrà presentare una domanda, corredata della necessaria documentazione, al proprio datore di lavoro e all'Istituto Previdenziale - secondo le modalità indicate nella [circolare n.109/00](#) - entro l'anno di prescrizione, decorrente dal giorno successivo all'ultimo giorno di fruizione dell'assenza.

Per i periodi di riposo il lavoratore padre riceverà un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio nel modello DM10 con i contributi dovuti nel mese e con il previsto codice del quadro "D" D800". Nella denuncia EMens dovranno essere riportati i dati riferiti ai riposi medesimi. Infine, per la regolarizzazione di eventuali periodi pregressi, dovrà essere utilizzata la procedura DM10/V e dovranno essere rettificata le denunce EMens già trasmesse.