

dal sito [Fisac Unicredit](#)

La Legge 92/2012 aveva istituito un congedo obbligatorio e un congedo facoltativo per il neo-padre anche adottivo o affidatario, purché lavoratore dipendente.

Per effetto della recente Legge di Bilancio questa regola è diventata immediatamente esigibile perciò, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021, al papà spettano: 10 gg. di congedo obbligatorio e 1 gg. di congedo facoltativo, fruibili in relazione all'evento (nascita o ingresso in famiglia/Italia), entro il quinto mese di vita del figlio. Entrambi interamente retribuiti e da utilizzare come di seguito indicato.

In UniCredit è inoltre possibile, grazie agli accordi firmati fra le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda, di usufruire di ulteriori 3 giorni da congedo, in aggiunta a quanto previsto per legge, per un totale di 13 giorni complessivi.

CONGEDO OBBLIGATORIO DI 10 GIORNI

Il congedo obbligatorio di 10 giorni (anche, ma non necessariamente, continuativi) deve essere fruito entro il 5° mese di vita del/della bambino/a (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali), anche in contemporanea alla fruizione del congedo di maternità o parentale della madre (cosiddette astensioni obbligatorie o facoltative della madre).

ULTERIORI 3 GIORNI IN AGGIUNTA A QUANTO PREVISTO DALLA LEGGE

In data 24 febbraio 2021, si è proceduto, unitamente alle Organizzazioni Sindacali, di attivare nel gruppo UniCredit a partire dal 1° marzo 2021 quanto previsto dall'articolo 15 (politiche di conciliazione) dell'accordo sindacale firmato dalla Fisac Cgil e dalle altre Organizzazioni Sindacali il 2 aprile 2020, riguardante i nuovi permessi per eventi chiave della vita. In aggiunta ai 10 giorni previsti per legge, vengono quindi aggiunti ulteriori tre giorni di congedo paternità per un totale di 13 gg complessivi (anche nel caso di adozione/affiliazione).

CONGEDO FACOLTATIVO DI 1 GIORNO

Anche il congedo facoltativo di 1 giorno deve essere fruito entro il 5° mese di vita del/della figlio/a: la fruizione è però subordinata alla decisione della madre lavoratrice di non fruire di un giorno del proprio congedo di maternità (astensione obbligatoria). Pertanto, la madre dovrà anticipare il termine finale del congedo di maternità, rientrando al lavoro un giorno prima o anticipando di un giorno l'inizio del congedo parentale. Anche il congedo facoltativo può essere fruito dal padre contemporaneamente all'astensione della madre.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per entrambe le forme di congedo, ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

Dal punto di vista previdenziale gli viene riconosciuta la contribuzione figurativa piena.

DOMANDA E MODALITÀ DI FRUIZIONE DEL CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO

Per avvalerti del congedo obbligatorio e facoltativo, devi dare comunicazione scritta al datore di lavoro (tramite HR Ticket in People Focus, seguendo il percorso Presenze/Assenze→Maternità e Malattie Bambino) dei giorni prescelti con un preavviso di almeno 15 giorni.

Inoltre, in caso di congedo facoltativo, ricordati di allegare alla richiesta la predetta dichiarazione della madre, che deve essere presentata anche al suo datore di lavoro.

I permessi che verranno inseriti da HR in People Focus sono i seguenti:

- APO - ASSENZA OBBLIGATORIA PATERNITA'
- APF - CONGEDO FACOLTATIVO PATERNITA'

CONGEDO DI PATERNITÀ EX ART. 28 DLGS 151/2001

Nel caso di:

impossibilità della madre (anche non lavoratrice o lavoratrice autonoma) ad accudire il figlio, perché affetta da grave malattia o deceduta dopo il parto;

abbandono della famiglia da parte della madre;

affidamento esclusivo al padre;

il padre lavoratore - oltre al congedo obbligatorio e facoltativo - ha diritto ad astenersi dal lavoro nei primi 3 mesi di vita del/della figlio/a.

Se questa è la tua situazione, presenta all'INPS la domanda d'indennità di maternità che puoi scaricare, come tutta la documentazione, dal sito INPS e la certificazione necessaria per la tua particolare situazione. Contatta pure il/la Rappresentante Sindacale della Fisac Cgil in caso di supporto nella richiesta!

Nella domanda di astensione obbligatoria trovi, descritti con chiarezza e caso per caso, i documenti che occorre presentare.

Inoltre, esclusivamente tramite HR Ticket, seguendo il percorso Presenze/Assenze→ Maternità e Malattie Bambino l'intera copia della domanda, della ricevuta rilasciata dall'INPS e della documentazione a HR Operations Italy.

Nell'ipotesi di ricovero del neonato in struttura ospedaliera, anche il lavoratore padre, ricorrendo una delle situazioni sopra previste, può differire l'inizio del congedo di paternità alla data di ingresso del neonato nella casa familiare (presentando la certificazione che attesti il ricovero del neonato, nonché la data di dimissione dello stesso).

Marzo 2021

La Segreteria Fisac Cgil del Gruppo UniCredit

Alcuni argomenti correlati :

- [Congedo obbligatorio e facoltativo per i papà: buone notizie!](#) 11/03/2019 Per effetto della disposizione specifica la durata del congedo obbligatorio è aumentata, per l'anno 2019, a cinque giorni da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di...
- [Bloc-Notes: Il congedo parentale](#) 15/07/2019 Al termine dei 5 mesi di astensione obbligatoria è possibile godere di un congedo parentale. Durante i primi 12 anni di vita del bambino oppure fino a 12 anni dall'ingresso...

- [Il congedo straordinario per i genitori](#) 11/11/2020 Con l'entrata in vigore del decreto Ristori Bis del 9/11/2020 è stata introdotta nelle aree del territorio nazionale, caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di...