

IL CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO PER I PAPÀ

A partire dal 1° gennaio 2013 disposizioni di legge hanno previsto in favore dei padri lavoratori dipendenti giornate di congedo retribuito (in numero variabile in base alle disposizioni tempo per tempo vigenti) da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio (o dall'adozione o affidamento).

Con l'intesa per il rinnovo del CCNL 19 dicembre 2019* il diritto per i padri a giorni di permesso retribuito fruibili fino al 5° mese diventa una **previsione di Contratto nazionale**, che fissa in **7 il numero dei giorni spettanti**.

Tale dotazione è assorbita dagli analoghi permessi previsti per legge, che per il 2020 sono stati stabiliti anch'essi in numero di 7 dalla **Legge di Bilancio****.

Quindi per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal **19 dicembre 2019** e fino al 31 dicembre 2020 spetteranno in totale al padre lavoratore **7 giorni di permesso retribuito*****.

Sempre entro i primi 5 mesi del bambino, è prevista la **POSSIBILITÀ** per il padre di astenersi dal lavoro per **un ulteriore giorno** (congedo **FACOLTATIVO**).



CONGEDO OBBLIGATORIO DI 7 GIORNI

Il congedo obbligatorio di 7 giorni (anche, ma non necessariamente, continuativi) deve essere fruito entro il 5° mese di vita del bambino (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).

CONGEDO FACOLTATIVO DI 1 GIORNO

Anche il congedo facoltativo di 1 giorno, deve essere fruito **entro il 5° mese** di vita del figlio: 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 dell'astensione obbligatoria, rientrando al lavoro un giorno prima o anticipando di un giorno l'inizio dell'astensione facoltativa.

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, alla retribuzione **che nel limite dei giorni previsto dalla legge è a carico dell'INPS** (e assume la forma di indennità giornaliera). Per le eventuali ulteriori giornate che eccedessero il numero di quelle previste per legge la retribuzione è a carico dell'azienda. Dal punto di vista previdenziale viene riconosciuta la **contribuzione figurativa** piena.

LA DOMANDA E LE MODALITÀ DI FRUIZIONE DEL CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO

Il padre deve **comunicare** in forma scritta (allegato **fac-simile** richiesta), con un **preavviso non inferiore a 15 giorni**, alle **Risorse umane della propria azienda** i giorni in cui fruirà del congedo, e - se richiesti in relazione all'evento nascita - sulla base della data presunta del parto.

Nel caso di **congedo facoltativo**, il padre lavoratore dovrà allegare alla richiesta una **dichiarazione della madre di non fruizione di un giorno del congedo di maternità** a lei spettante (v. **fac-simile**); tale documentazione dovrà essere **trasmessa anche al datore di lavoro della madre**.

I giustificativi di assenza in GeripWeb sono i seguenti:

- **CPAO** Congedo paternità obbligatorio L. 92/2012
- **CPAF** Congedo paternità facoltativo L. 92/2012.

I permessi in questione **non** sono **frazionabili ad ore**.

* L'intesa nelle prossime settimane sarà illustrata e sottoposta al voto nelle assemblee per la sua definitiva approvazione.

** La previsione di CCNL presenta il vantaggio di garantire a partire dalla data dell'accordo di rinnovo e anche per il futuro almeno 7 giorni di permesso retribuito, anche nel caso in cui, per l'eventuale riduzione delle risorse pubbliche stanziati, i giorni di congedo obbligatorio previsti dalla legge si riducessero di numero.

*** Per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2019 e **fino al 18 dicembre 2019**, sono previsti 5 giorni di congedo obbligatorio (sempre da fruirsi entro il 5° mese) e 1 giornata di congedo facoltativo. Dal 1° gennaio 2021, fermo restando il numero minimo di 7 giorni derivante dal rinnovo del CCNL, occorrerà verificare le disposizioni di legge che saranno emanate.

Spett.

<p>Oggetto: Richiesta di CONGEDO PER IL PADRE LAVORATORE ai sensi di:</p> <ul style="list-style-type: none">• Articolo 4, comma 24, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni e integrazioni• Accordo di rinnovo CCNL ABI 31 marzo 2015 del 19 dicembre 2019
--

Il sottoscritto _____ padre di _____
nato/a a _____ il _____ comunica che intende fruire del congedo
OBBLIGATORIO / FACOLTATIVO¹ previsto per il padre lavoratore dipendente dall'articolo 4, comma 24,
della Legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni e integrazioni, il/i giorno/i

Distinti saluti.

Firma

Data _____

Allegati:

- Certificato di nascita del/la bambino/a
- Solo in caso di congedo facoltativo, dichiarazione della madre di rinuncia alla fruizione di un giorno del congedo di maternità a lei spettante (da consegnare anche al datore di lavoro della madre)

¹ Indicare se OBBLIGATORIO o FACOLTATIVO, cancellando la voce che non interessa.

Spett.

Oggetto: DICHIARAZIONE DELLA MADRE DI RIDUZIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ a favore del padre ai sensi dell'articolo 4, comma 24, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni e integrazioni.

La sottoscritta _____ madre di _____
nato/a a _____ il _____ dichiara che NON fruirà del congedo di
maternità spettante per **un giorno**, che sarà fruito dal padre come congedo facoltativo, ai sensi dell'articolo
4, comma 24, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni e integrazioni.

Distinti saluti.

Firma

Data _____