

PARITÉ

Newsletter a cura del Dipartimento di Pari Opportunità Uilca Gruppo Crédit Agricole

N.3 / Giugno 2024 - Edizione Straordinaria -

01 GIUGNO

GIORNATA MONDIALE DEI GENITORI



Istituita nel 2012 dalle Nazioni Unite festeggia il ruolo della coppia nella crescita dei figli a 360 gradi segnando l'evoluzione nel tempo del ruolo genitoriale in modo inclusivo.

**ACCORDO GENITORIALITA'
ALL'INTERNO DEL
"PROGETTO UMANO"**

Le persone sono la ricchezza su cui investire.

Il gruppo Crédit Agricole ha sottoscritto con le OO.SS. un accordo al fine di dare un sostegno concreto ai genitori per la conciliazione della vita personale e lavorativa.



CONGEDI DI PATERNITA' ELEVAZIONE PERMESSI

*I papà a partire dal **2024** potranno usufruire fino a **28 giorni** di congedo retribuito al **100%**.*

*L'azienda consentirà ai papà che hanno usufruito del congedo obbligatorio (pari a 10 giorni) di beneficiare di **altri 18 giorni** di congedo (**10 giornate di congedo parentale per il 2023 e ulteriori 8 giornate a partire dal 2024**)*

*I giorni di congedo sono fruibili **solo a giornate intere** in modo anche non consecutivo, ma è necessario inoltrare la pratica all'INPS (in autonomia sul sito dell'INPS tramite SPID o tramite i nostri Patronati Uil) come da normativa sui congedi parentali.*

La fruizione di queste giornate di congedo non prevede decurtazioni di giorni di ferie ed ex festività rispetto ai giorni di congedo parentale facoltativo retribuito al 100%.

*Il congedo è utilizzabile **entro 24 mesi** dalla nascita/ingresso in famiglia del bambino/a*



*L'accordo è stato sottoscritto il 26 ottobre 2022
e sarà valido fino al **31/12/2025***

*Il verbale dell'accordo è consultabile sul sito
www.uilcakai.it
nella cartella accordi e contratti*

CONGEDO DI MATERNITÀ

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre.

Si tratta, in questo caso, del congedo di paternità alternativo.

Il diritto al congedo e alla relativa indennità è previsto anche in caso di adozione o affidamento di minori.

L'obbligatorietà del congedo per le lavoratrici dipendenti è sancita dal Testo Unico sulla maternità e paternità (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

*Secondo quanto previsto dagli articoli 16 e seguenti del TU, il congedo di maternità inizia **due mesi prima** la data presunta del parto (salvo flessibilità o opzione di fruizione dei cinque mesi dopo il parto*

Dopo il parto il congedo dura:

- **tre mesi** (salvo flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta ed effettiva
- **tre mesi più i giorni non goduti**, se il parto è anticipato rispetto alla data presunta cinque mesi successivi al parto, nel caso di opzione di astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto (*circolare INPS 12 dicembre 2019, n. 148*)
- *l'intero periodo di interdizione prorogata disposto dell'Ispettorato territoriale del lavoro*

Se il parto è gemellare la durata del congedo non varia.



ADOZIONI E AFFIDAMENTI PREADOTTIVI INTERNAZIONALI

*Per le adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali, il congedo spetta **per cinque mesi** a partire dall'ingresso in Italia del minore adottato o affidato.*

Il periodo di congedo può essere fruito anche parzialmente prima dell'ingresso in Italia del minore.

Per ulteriori approfondimenti si può consultare la [circolare INPS 4 febbraio 2008, n. 16](#) che attua l'articolo 26 del TU.



CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

Il congedo di paternità alternativo è regolato dagli articoli 28 e seguenti del TU e modificato dall'art. 2 del d.lgs. 105/2022 e spetta per:

- morte o grave infermità della madre.
- abbandono del figlio da parte della madre
- affidamento esclusivo del figlio al padre (articolo 337-quater del codice civile)



CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i suoi bisogni affettivi e relazionali.

*Spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, **entro i primi 12 anni** di vita del bambino per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore a **dieci mesi**, elevabili a **undici** se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi.*



I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente.

Il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo **sei mesi***
- al padre lavoratore dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo **sei mesi**, che possono diventare **sette** in caso di astensione dal lavoro per un periodo di **almeno tre mesi***
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora*

- *al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo **11 mesi**.*

L'articolo 32, comma 1, lettera c), del d.lgs. 151/2001 precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ([circolare INPS 27 ottobre 2022, n. 122](#)).

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.



 PariOpportunita@uilcacai.it

