



ESTESA LA COPERTURA SALARIALE 100% PER IL PADRE

Lo scorso 26 ottobre è stata raggiunta fra Organizzazioni Sindacali e azienda una intesa per rafforzare la figura del padre e favorirne il sostegno familiare concordando che, per chi ha già fruito delle 10 giornate obbligatorie, dal 2023 sia possibile fruire di 10 giornate di Congedo Parentale coperto da INPS al 30% che l'azienda provvederà ad integrare in busta paga al 100%.

Dal 2024 le giornate ulteriori passeranno a 18.

La richiesta è da effettuare a giorni, anche non consecutivi, entro i 24 mesi dalla nascita o ingresso in famiglia una volta esaurito il congedo obbligatorio.

Di seguito riepiloghiamo le specificità aziendali e di legge per favorire il ruolo del padre ed anche le specificità recentemente modificate in merito alla fruizione dei congedi parentali.

PERMESSI DEL PADRE ALLA NASCITA

CONGEDO DI LEGGE: Il congedo del padre dal 2022 è stato stabilizzato in 10 giorni da fruire entro 5 mesi dalla nascita, l'adozione o l'affidamento di un figlio da tutti i lavoratori dipendenti. Le giornate vanno richiesta con mail a Amministrazione del Personale CU714. Se ne può fruire per singole giornate, l'indennità giornaliera a carico dell'INPS è pari al 100% della retribuzione. Nel profilo previdenziale viene riconosciuta la contribuzione figurativa piena.

CONGEDO DA ACCORDO AZIENDALE CAI: gli accordi in azienda prevedono 1 giorno di permesso retribuito per la nascita di un figlio da chiedere con mail a Amministrazione del Personale CU714.

CONGEDO PARENTALE - INTEGRAZIONE RETRIBUTIVA CAI: il padre che ha già fruito dei 10 giorni del CONGEDO DI LEGGE matura il diritto ad avere una copertura salariale del 100% sui primi 10 giorni di PERMESSI PARENTALI (18 gg dal 2014) purché fruiti entro 24 mesi dalla nascita o ingresso in famiglia. La richiesta di fruizione, trattandosi di Permessi Parentali va inoltrata ad INPS nelle modalità previste dalla legge, l'azienda provvederà in automatico ad integrare la copertura INPS del 30% riconoscendo l'integrazione al 100%.

CONGEDO PER PARTO CESAREO: in caso di parto cesareo in base alla Legge n. 53 del 2000, il lavoratore dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge od un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica (la grave infermità deve essere adeguatamente documentata). Tale permesso non è cumulabile con la previsione del Contratto Aziendale di cui al punto sopra.

CONGEDI/PERMESSI PARENTALI:

Dopo i 5 mesi di astensione obbligatoria, la legge prevede un periodo di astensione facoltativa (congedo parentale) durante il quale la retribuzione riconosciuta è pari al 30% rispetto l'ordinaria.

Alla luce della normativa, i periodi di congedo parentale indennizzabili sono i seguenti:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

I congedi vanno richiesti in procedura INPS e/o presso i patronati INCA con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi. Nei casi di oggettiva impossibilità a rispettare il predetto termine di preavviso, e solo per la fruizione oraria del congedo parentale, il preavviso può essere ridotto a 2 giorni.

CONGEDO PARENTALE A GIORNI

L'INPS con Messaggio 18 ottobre 2011, n. 19772 ha fornito una serie di precisazioni in merito al funzionamento della fruizione a giorni del Congedo Parentale.

Esemplificativamente possiamo fare un esempio di computabilità delle giornate di Congedo Parentale in presenza di 5 giorni di lavoro settimanale lun-ven rimandando per maggiori dettagli al Messaggio INPS.

Fruizione del congedo dal martedì al giovedì, venerdì ferie, lunedì ferie, dal martedì congedo parentale. In tale ipotesi il sabato e la domenica non si computano a titolo di congedo parentale in quanto inclusi in un periodo, seppur breve, di ferie (venerdì e lunedì).

**LA FISAC CAI HA AGGIORNATO LA GUIDA ALLA MATERNITÀ CON TUTTE LE SPECIFICITÀ AZIENDALI
INVITIAMO LE/GLI INTERESSATE/I A CHIEDERNE COPIA AI NOSTRI DELEGATI**