



IL PUNTO SU

DIRITTI E AGEVOLAZIONI DELLA PATERNITÀ PER I LAVORATORI DEL CREDITO



MARZO 2022 // A CURA DI BRUNELLA TRIFILIO E ANTONELLA SILIPO

Facciamo il punto su

PATERNITÀ

La legislazione nazionale e le norme del CCNL sulla genitorialità dedicano sempre maggiore attenzione alla paternità. La normativa sulla paternità, come quella sulla maternità, è valida - oltre che per la nascita dei figli - anche per l'adozione e l'affidamento con alcune differenze specifiche.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Il lavoratore dipendente ha diritto al:

- Congedo di paternità per il periodo non già usufruito dalla madre nei casi di: abbandono del figlio da parte della madre; affidamento esclusivo al padre; morte della madre o sua grave infermità.
- Congedo obbligatorio di paternità della durata di dieci giorni che si aggiungono al congedo obbligatorio previsto per la madre (diritto autonomo del padre).
- Congedo facoltativo di paternità di un solo giorno fruibile previo accordo con la madre e in sua sostituzione.

I giorni di congedo spettanti non variano in caso di parto plurimo.

Il congedo obbligatorio e facoltativo di paternità è usufruibile anche nei casi di morte perinatale ed è indennizzato nella misura del 100% della retribuzione intera o ridotta per effetto dell'eventuale part-time. E' garantita la contribuzione figurativa per il periodo di congedo usufruito. Entrambi i tipi di congedo sono fruibili dal padre entro il quinto mese di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia/Italia e richiedono un preavviso di quindici giorni.



CONGEDO PARENTALE

Il padre lavoratore dipendente ha diritto – come la madre - a sei mesi (continuativi o frazionati) di Congedo parentale elevabili fino a sette in caso di sua astensione dal lavoro per un periodo (intero o frazionato) di almeno tre mesi. Il congedo parentale spetta al genitore biologico entro i primi dodici anni di vita del figlio. Al genitore adottivo o affidatario, il congedo parentale spetta entro i dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore - indipendentemente dall'età all'atto dell'adozione - e non oltre il compimento dei diciotto anni.

Il padre - come la madre - ha diritto a dieci mesi (continuativi o frazionati) di congedo parentale qualora si trovi nella condizione di genitore solo. Tale condizione si verifica nel caso in cui l'altro genitore non abbia riconosciuto il figlio, sia deceduto, sia stato colpito da infermità grave o abbia abbandonato la famiglia.

Il periodo massimo utilizzabile dai due genitori è pari a dieci mesi totali che diventano undici se il padre fruisce dei sette mesi totali da lui richiedibili. Nel caso di parto gemellare o plurigemellare (adozioni/affidamenti plurimi), il periodo di congedo parentale previsto si moltiplica per il numero dei figli nati (adottati/affidati).

I congedi parentali usufruiti per assistere figli di età non superiore ai sei anni (o entro i sei anni dall'ingresso in famiglia del bambino affidato/adottato) danno diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione (per un massimo di sei mesi complessivi tra madre e padre). Per i periodi di congedo parentale usufruiti dai sei anni e un giorno agli otto anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia del minore affidato/adottato) l'indennizzo è subordinato a determinate condizioni di reddito individuale del richiedente. I congedi parentali usufruiti dagli otto anni e un giorno ai dodici anni d'età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento) non sono indennizzabili.

I periodi di congedo parentale usufruiti sono coperti da contribuzione figurativa, ma comportano la riduzione delle ferie di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.



Il decreto legislativo 81/2015 ha previsto la possibilità di richiedere – al posto del congedo parentale - la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time, entro il limite di quello ancora spettante, con una riduzione massima dell'orario pari al 50%. La legge 24 dicembre 2012, n. 228 ha previsto la frazionabilità ad ore del congedo parentale.

RIPOSI GIORNALIERI (Allattamento)

Il padre lavoratore dipendente ha diritto anche ai riposi giornalieri nel primo anno di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso d'adozione o affidamento. Si ha diritto ad assentarsi dal lavoro per un'ora al giorno (orario di lavoro inferiore a sei) o per due ore al giorno (orario di lavoro almeno pari a sei ore) in alcuni casi particolari: morte o grave infermità della madre; affidamento esclusivo al padre; in alternativa alla madre lavoratrice che non usufruisca del diritto; quando la madre non sia lavoratrice dipendente o svolga il lavoro di casalinga.

I periodi d'assenza dal servizio per riposo giornaliero sono retribuiti e coperti da contribuzione figurativa. E' previsto il raddoppio dei permessi in caso di parto gemellare o plurimo e in caso d'adozione o affidamento di almeno due bambini (non necessariamente fratelli) entrati in famiglia anche in date diverse.

PERMESSI NON RETRIBUITI PER MALATTIA DEL FIGLIO

In caso di malattia del bambino, anche il padre ha diritto - in alternativa alla madre - a permessi non retribuiti (coperti da contribuzione figurativa)

richiedibili a prescindere dalle esigenze di servizio.

I permessi per malattia del bambino fino a tre anni d'età possono coprire tutto il periodo della malattia. Per i figli di età compresa tra i tre e gli otto anni è possibile usufruire di un periodo massimo di cinque giorni all'anno per ciascun figlio.

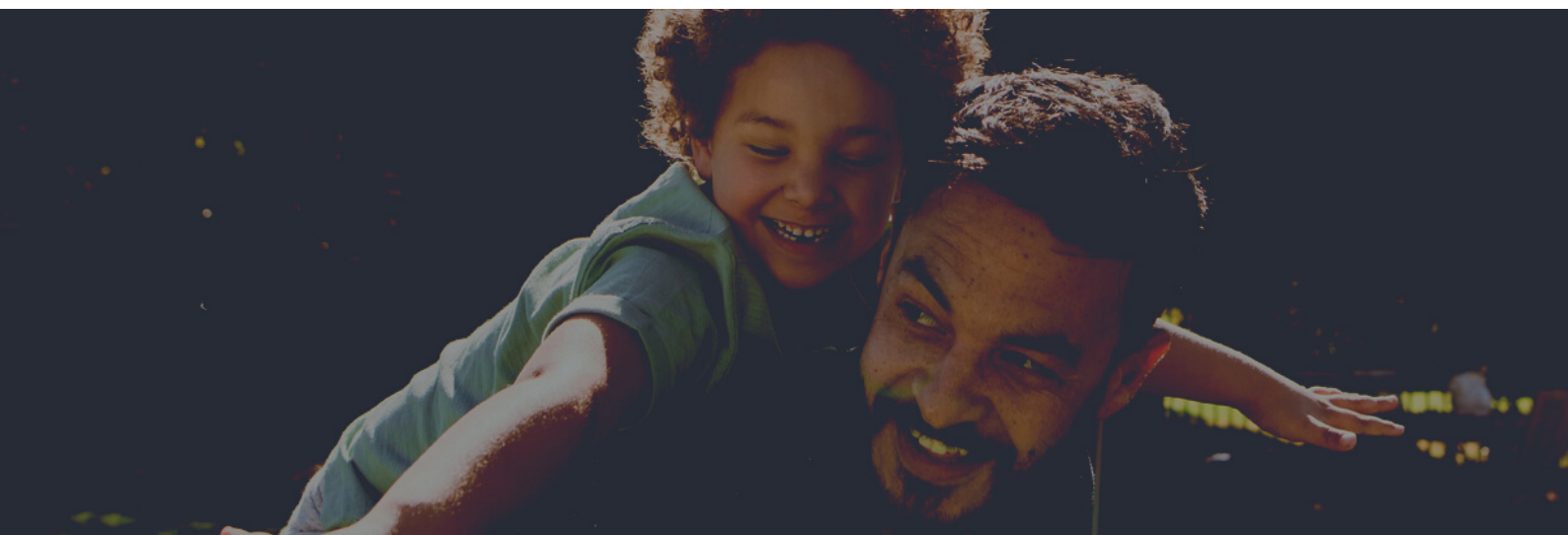
PERMESSI E CONGEDO STRAORDINARIO - LEGGE 104/92

Il genitore del figlio disabile con handicap grave (art. 3, comma 3, Legge 104/92) ha diritto ai permessi e al congedo straordinario retribuiti.

Permessi Legge 104. Tre le situazioni possibili:

1. Figlio minore fino a tre anni di età. Diritto alternativo: al prolungamento del congedo parentale; a tre giorni (frazionabili ad ore) di permesso al mese; al permesso giornaliero di due ore (orario di lavoro pari o superiore a sei ore) o di un'ora (orario di lavoro inferiore a sei).
2. Figlio minore, di età compresa tra i tre e i dodici anni o - in caso d'adozione o affidamento - che abbia compiuto i tre anni ed entro dodici anni dall'ingresso in famiglia. Diritto alternativo: al prolungamento del congedo parentale; a tre giorni (frazionabili ad ore) di permesso al mese.
3. Figlio d'età superiore ai dodici anni o - in caso d'adozione o affidamento - oltre i dodici anni dall'ingresso in famiglia. Diritto a tre giorni (frazionabili ad ore) di permesso al mese.

I permessi e il prolungamento del congedo parentale previsti dalla legge 104/92 sono usufruibili dal





lavoratore dipendente anche se l'altro genitore non lavora o non ne è beneficiario.

Congedo straordinario Legge 104.

Il genitore del disabile con handicap grave (art. 3, comma 3, Legge 104/92) ha diritto ad assentarsi dal lavoro per un periodo di due anni usufruibile continuativamente o per frazioni temporali di uno o più giorni.

I genitori possono usufruire di entrambi i benefici previsti dalla Legge 104/92 per lo stesso figlio anche alternativamente, tenendo presente però che nel giorno in cui uno dei due utilizza i permessi l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

Ai diritti previsti dalla legge, si aggiungono ulteriori benefici previsti dalla contrattazione collettiva (CCNL):

- Il diritto al **part-time** per il genitore di figli conviventi con handicap grave ai sensi dell'art.3 della Legge 104.
- L'estensione del diritto ai tre giorni di permesso per documentata grave infermità (Legge 53/00) anche al caso di semplice **ricovero del figlio** e limitatamente ai giorni effettivi di degenza.

Alle agevolazioni e ai diritti della paternità previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale si aggiungono eventualmente quelli specifici previsti per le singole aziende del Credito.