Neo genitori e congedi parentali

Neo-genitori: condizioni di miglior favore Almaviva

Permesso estensione maternità/paternità obbligatoria

- Dal 1° giugno 2025
- in via sperimentale
- solo per la società Almaviva

Il periodo di genitorialità obbligatoria è stato esteso con permessi retribuiti a totale carico azienda (che non hanno quindi alcun impatto sulla posizione previdenziale INPS):

- Per le lavoratrici madri: **estensione di 1 mese ulteriore di maternità obbligatoria**
    - da fruire in maniera continuativa alla fine della maternità obbligatoria riconosciuta dall' INPS
    - su richiesta alla funzione Time di competenza verrà inserito dal giorno successivo a quello di fine obbligatoria INPS
    - il periodo non può essere interrotto da ripresa lavorativa.
- Per i lavoratori padri: **estensione di 10 giorni ulteriori di paternità obbligatoria**
    - da fruire solo dopo aver fruito interamente dei 10 giorni di paternità obbligatoria riconosciuti dall'INPS
    - su richiesta alla funzione Time di competenza possono essere fruiti ad intera giornata
    - la fruizione è consentita entro il primo anno di vita del figlio

Richiesta di full remote working

Almaviva consente di richiedere il full remote working fino ad un anno di vita del figlio:

- inviando una e-mail al proprio referente HRBP
- inserendo in conoscenza il Responsabile

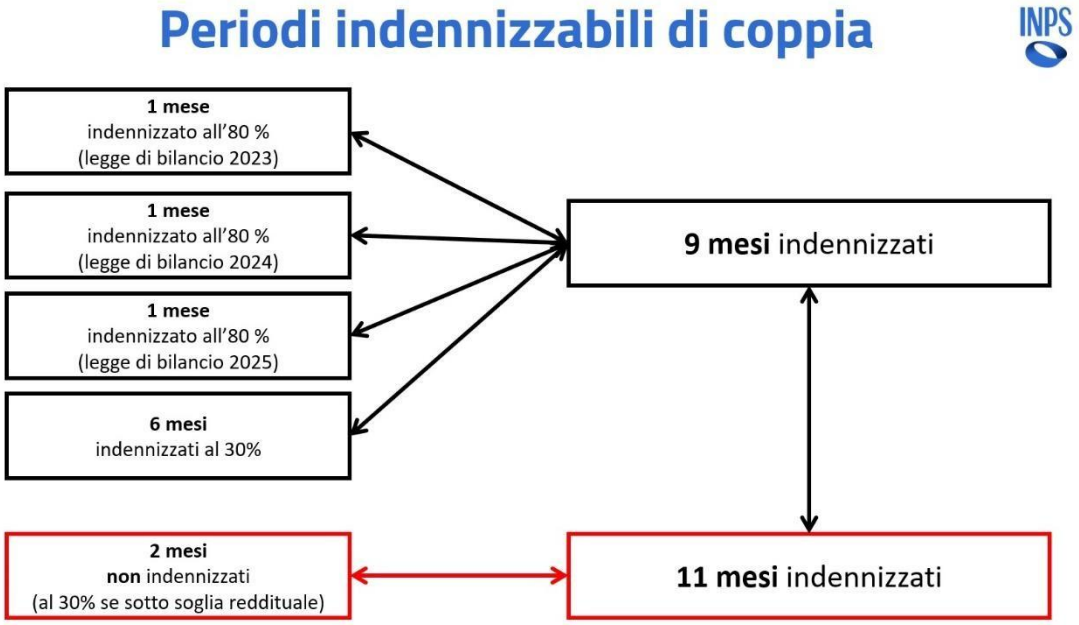
Congedo parentale: condizioni INPS e fruizione ad ore

Il congedo parentale spetta ai genitori lavoratori 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 **genitore solo** (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo **11 mesi**.

Come sono indennizzati i mesi di congedo parentale



Ai genitori lavoratori dipendenti spettano **UNDICI MESI** di congedo parentale suddivisi come segue:

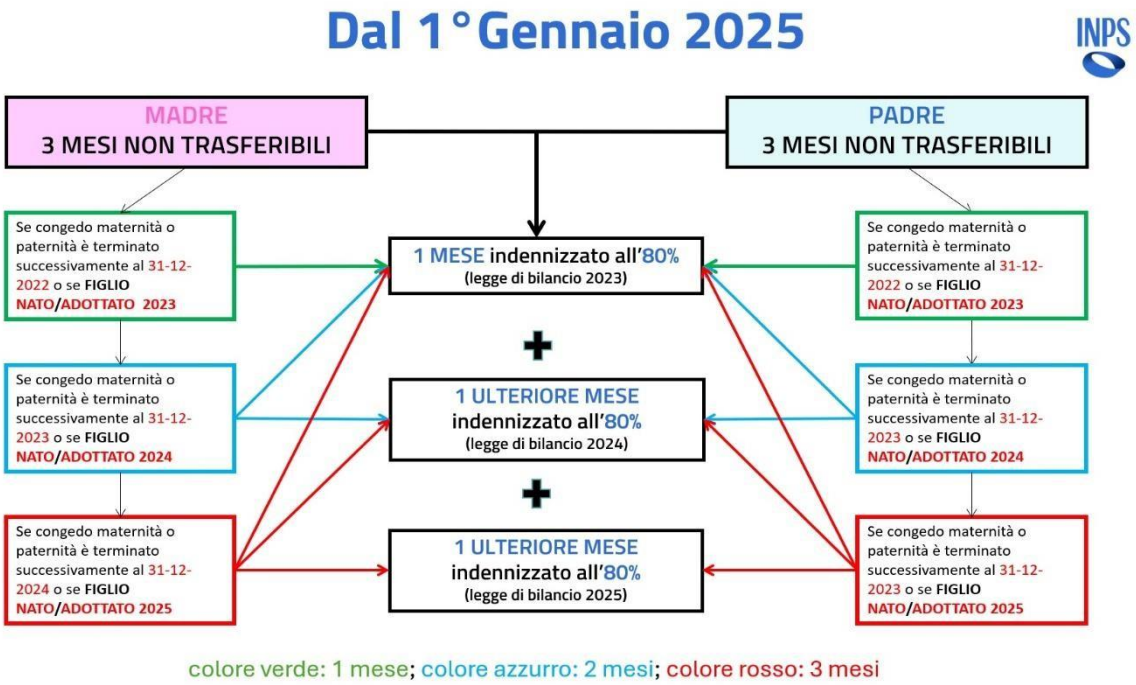
- **NOVE MESI** di congedo indennizzabili sulla base della retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, da fruire **entro i 12 anni di età del bambino** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), di cui:
  ➢ **TRE MESI** indennizzabili all'**80%** (se fruiti entro i 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia del minore, altrimenti indennizzati al 30%); ➢ **SEI MESI** indennizzabili al **30%**.
- **DUE MESI non indennizzabili** (spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione).

I NOVE MESI INDENNIZZABILI sono così ripartiti tra i genitori:

- alla **madre** spetta un periodo indennizzabile di **tre mesi**, **non trasferibili** all'altro genitore, da fruire entro il dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- al **padre** spetta un periodo indennizzabile di **tre mesi**, **non trasferibili** all'altro genitore, fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- a **entrambi i genitori** spetta, in alternativa tra loro, un **ulteriore** periodo indennizzabile della durata complessiva di **tre mesi**;

Al **GENITORE SOLO** sono riconosciuti tutti gli 11 mesi di congedo, di cui **nove mesi** di congedo parentale indennizzati (3 mesi all'80% e 6 mesi al 30% della retribuzione)

Condizioni per fruire del congedo indennizzato all'80%



Elevazione dell'indennità dal 30% all'80%

Durante la fruizione dei tre mesi non trasferibili all'altro genitore, la coppia di genitori può chiedere l'indennità maggiorata all'**80% della retribuzione** media globale giornaliera per un **totale di 3 MESI**, alle seguenti condizioni:

1. **per un mese**, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, a condizione che:
   - i periodi di congedo siano fruiti a partire dal 1° gennaio 2023;
   - il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di affidamento/adozione;
   - il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022. In caso di nascita del figlio, o di ingresso in famiglia per adozione/affidamento, a partire dal 1° gennaio 2023, l'indennità maggiorata di **1 MESE** può essere riconosciuta a prescindere dalla fine del congedo di maternità o di paternità.
2. **per un ulteriore mese**, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, a condizione che:
   - i periodi di congedo siano fruiti a partire dal 1° gennaio 2024;
   - il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di affidamento/adozione;
   - il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023. In caso di nascita del figlio, o di ingresso in famiglia per adozione/affidamento, a partire dal 1° gennaio 2024, l'indennità maggiorata per **2 MESI** può essere riconosciuta a prescindere dalla fine del congedo di maternità o di paternità.
3. **per un ulteriore mese**, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, a condizione che:
   - i periodi di congedo siano fruiti a partire dal 1° gennaio 2025;
   - il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione;

- il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2024. In caso di nascita del figlio, o di ingresso in famiglia per adozione/affidamento, a partire dal 1° gennaio 2025, l'indennità maggiorata per **3 MESI** può essere riconosciuta a prescindere dalla fine del congedo di maternità o di paternità.

I mesi indennizzati all'80% della retribuzione spettano anche al **genitore solo**.

Fonte: https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.50583.indennit-di-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti.html

Fruizione del congedo parentale su base oraria

Il congedo parentale può essere utilizzato **su base oraria**, oltre che su base giornaliera o continuativa.

Di seguito sono riportate le specifiche relative alla fruizione su base oraria, al calcolo e alle modalità di richiesta, come stabilito dal CCNL del 05/02/2021 Sezione quarta, Titolo VI, Art. 5:

Frazionabilità e Programmazione Oraria

1. **Frazionabilità base oraria:** L'utilizzo su base oraria è frazionabile per gruppi di **2 o 4 ore giornaliere**.

2. **Lavoratori Part-time:** Per i lavoratori con contratto a tempo parziale (part-time) pari o inferiore a 20 ore settimanali, i gruppi di 2 o 4 ore giornaliere sono **riproporzionati rispettivamente a un'ora e a 2 ore**.

3. **Limite minimo di utilizzo:** Il congedo orario non può essere programmato per un periodo inferiore a **una giornata lavorativa nel mese di utilizzo**.

4. **Programmazione mensile:** Per l'utilizzo su base oraria o giornaliera, il genitore deve presentare al datore di lavoro un **piano di programmazione mensile**.

5. **Termini di preavviso:** Tale piano deve essere presentato di norma almeno **7 giorni prima** della fine del mese precedente a quello di fruizione. Il piano deve indicare il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

6. **Casi di Impossibilità/Urgenza:** Qualora il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare i termini di preavviso, è tenuto ad avvertire il datore di lavoro tempestivamente (comunque entro 2 ore dall'inizio del turno) e a presentare la richiesta scritta entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza. In questo caso specifico, il permesso non potrà essere inferiore a **4 ore**.