Milano, 30 luglio 2025

La condivisione della cura: un beneficio per tutte e tutti

Firmato l'accordo che rafforza le previsioni della contrattazione di secondo livello di Gruppo a sostegno della genitorialità

La condivisione dei carichi derivanti dalla crescita di figli e figlie è un obiettivo fondamentale da raggiungere per i suoi impatti, in termini di equità e sviluppo, sia nel mondo del lavoro che nella società tutta. Rappresenta sicuramente un tassello fondamentale per il miglioramento della occupabilità e crescita professionale delle donne, oltre ad avere riflessi positivi sulle relazioni personali e in ultima analisi anche sulle prospettive di crescita demografica del nostro Paese, rendendo sempre meno necessaria una scelta drastica fra lavoro o famiglia.

La condivisione del lavoro di cura all'interno della coppia inoltre promuove relazioni più equilibrate e soddisfacenti: quando entrambi i partner si impegnano nel sostegno reciproco e nella cura dei membri della famiglia, si rafforza il legame familiare e si crea un ambiente più positivo per lo sviluppo di bambini e bambine. E i padri, e in generale le altre figure genitoriali, mostrano crescente attenzione e maggior desiderio di partecipare attivamente alla cura e alla crescita dei figli e delle figlie.

Il vigente *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità* risponde ancora solo in parte a quelle che sono le esigenze espresse oggi dalla società, prova ne è che una recente sentenza della Corte Costituzionale (QUI) è intervenuta a indicare ulteriori fattispecie che meritano di essere ricomprese nell'ambito di applicazione della normativa di legge.

È a partire da queste considerazioni che la **Uilca** del Gruppo Intesa Sanpaolo nel tempo ha ritenuto di affrontare il confronto negoziale con la finalità di ottenere l'estensione quanto più ampia possibile di previsioni a tutela della genitorialità nelle molteplici forme in cui si estrinseca. La contrattazione di secondo livello di Gruppo ha assunto negli anni connotati molto avanzati e spesso anticipatori di interventi della legislazione nazionale. La **Uilca** ritiene inoltre auspicabile un ulteriore passo avanti dal punto di vista della cultura dell'organizzazione del lavoro, tale da valorizzare la capacità di trasferire competenze fra ruoli della vita secondo il concetto della ***transilienza***: la cura di figli/e, così come quella di persone adulte, può infatti insegnare molto rispetto a ruoli prettamente aziendali, anche di tipo manageriale.

L'accordo sottoscritto oggi (QUI), così come quelli analoghi sottoscritti rispettivamente nel 2023 (QUI) e 2024 (QUI), riconferma l'impegno a valorizzare il ruolo dei padri e in generale delle figure genitoriali che si coadiuvano nella cura di figli e figlie, prevedendo che sia per il congedo

parentale di legge fruito dai padri, che per il *congedo straordinario facoltativo* vigente nel Gruppo, sia riconosciuta l'indennità maggiorata come prevista dalla Legge di Bilancio 2025 salvaguardando l'incremento del 10%.

Per effetto dell'accordo quindi l'Azienda provvederà:

- a integrare (con onere a proprio carico) la quota retribuita prevista dalla legge per i congedi parentali di dieci punti percentuali nel caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre dipendente del Gruppo Intesa Sanpaolo e tale integrazione sarà applicata anche durante i tre mesi per i quali la Legge di Bilancio prevede l'aumento nella misura dell'80%;

- a riconoscere (con onere a proprio carico) al personale che, avendone diritto, richieda il congedo straordinario facoltativo, una indennità nella misura del 90% della Retribuzione Annua Lorda (RAL) individuale calcolata su base giornaliera (RAL/360) oltre al versamento dei correlati contributi previdenziali.

Con l'occasione ricordiamo che la contrattazione di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (QUI l'accordo 20 maggio 2022 e QUI l'accordo 19 ottobre 2022) ai fini dell'applicazione delle norme in essa contenute, identifica come:

- **figli/e anche** le persone minori di età adottate o in affidamento preadottivo (secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge), figli/e del/la coniuge o della persona unita civilmente o del/la convivente di fatto purché figli/e risultanti dallo stato di famiglia del/la dipendente.
- ***padri* anche** il genitore o la genitrice, dipendente di società del Gruppo, anche nel caso in cui il/la figlio/a sia figlia/a del/la coniuge o della persona unita civilmente o del/la convivente di fatto, purché figli/e risultino nel suo stato di famiglia.

Di prossima uscita la **Guida Uilca** che fornisce maggiore dettaglio della normativa vigente con le peculiarità della Contrattazione di secondo livello di Gruppo in tema di genitorialità condivisa.

La Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo