

Il concetto di genitorialità

Sono le competenze relazionali e sociali dei genitori che permettono loro di sviluppare un accudimento sensibile e mirato alle esigenze fisiche, emotive, cognitive, sociali del proprio figlio/a.

La cura condivisa

La **cura condivisa** è il concetto secondo il quale entrambi i genitori dovrebbero **condividere equamente** le responsabilità della cura dei figli e della gestione della casa.

Consiste in **un'alleanza di coppia** che porta il bambino/a a percepire armonia ed equilibrio relazionale e ciò ha effetti a medio e lungo termine sulla salute fisica e mentale, sulle competenze sociali, sull'apprendimento e lo sviluppo cognitivo.



Contatti

Consigliera Regionale di Parità
piazza della Repubblica, 15 - 11100 Aosta
tel: +39 0165 274 941
cell: +39 338 496 046 4
mail : consiglieradiparita@regione.vda.it /
k.foletto@regione.vda.it

CISL VDA
Rue Croix Noire, 73 Saint-Christophe
tel : +39 0165 238287
mail : info@cislvda.it

UIL VALLE D'AOSTA
Via Chavanne 18 11100 Aosta
tel : 0165/41866
mail : cspaosta@uil.it
FAX: 0165/360931

SAVT AOSTA
Via G.Carrel, 4 - 11100 Aosta
tel. 0165/238384
mail: segreteria@savt.org
PEC: savt@legalmail.it

CGIL VALLE D'AOSTA
Via Lino Binet 24
tel : 0165.271611
mail : info@cgil.vda.it



CONSIGLIERA DI PARITÀ
CONSEILLÈRE CHARGÉE
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES



VALLE D'AOSTA



Valle
d'Aosta

#NewGen



Dalla maternità alla genitorialità condivisa

Conciliare la **genitorialità** e il lavoro è sicuramente una sfida, la quale però può divenire una **grande opportunità**. Essere **genitori** infatti non significa sacrificare la propria carriera, ma **crescere** come persone che decidono di mettersi profondamente in gioco.



Maternità

Il rapporto di parentela che unisce la madre al/la figlio/a sia come vincolo affettivo sia nei suoi aspetti giuridici

Paternità

Il rapporto di parentela che unisce il padre al/la figlio/a sia come vincolo affettivo sia nei suoi aspetti giuridici



Diritti dei genitori

Astensione obbligatoria

- Astensione obbligatoria dal lavoro per 5 mesi (flessibili da 3 a 5 dopo il parto) salvo comunicazioni del medico e diritto **ad una retribuzione dell'80% e divieto di licenziamento salvo eccezioni** previste dal comma 3 art 54 Dlgs 151/2001.
- È prevista **astensione anticipata dal lavoro** per gravidanza a rischio equiparata all'astensione obbligatoria

Congedo di paternità obbligatorio

- Il congedo di paternità obbligatorio può essere richiesto, dai lavoratori dipendenti, dai 2 mesi precedenti la data del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita. o morte del/la figlio/a, i lavoratori deve astenersi per 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, anche no continuativi. Il padre ha diritto a un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione e non può essere licenziato fino al compimento di un anno di età del bambino (se fruisce del congedo).

Congedo Parentale

- Consente ai **genitori lavoratori dipendenti** sia nel settore pubblico che privato, di astenersi dal lavoro per dedicarsi alla cura dei figli
- Ciascun genitore può astenersi dal lavoro per un periodo complessivo di 10 mesi (elevabili a 11 se il padre fruisce di almeno 3 mesi), ripartito tra i genitori, entro i primi 12 anni di vita del bambino o della bambina. (Fatte salve migliori istituti dei ccnl) Retribuzione in fase di discussione in Parlamento da gennaio 2025: 80% per 3 mesi, 30% per 6 mesi

I genitori terminato il congedo conservano il posto di lavoro, rientrano nella stessa unità produttiva con le medesime mansioni e beneficiano di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro.

Sono possibili le **dimissioni fino al compimento del primo anno del bambino** conservando il diritto alla NASPI in determinate casistiche. la procedura si effettua presso la Direzione territoriale dell'Ispettorato del lavoro- Viale Partigiani 18, Aosta.

“Assegno di maternità” dello Stato

- L'Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui, chiamato anche Assegno di maternità dello Stato, è una prestazione previdenziale a carico dello Stato, concesso ed erogato direttamente dall'INPS e può essere richiesto da genitori, adottanti o affidatari (non preadottivi) nel caso di non riconoscibilità o non riconoscimento da parte di entrambi i genitori e dal legale rappresentante.
- I requisiti sono la residenza in Italia alla nascita del/la bambino/a o dell'arrivo in famiglia dell'adottato/a e cittadinanza italiana o di uno Stato UE La domanda è da presentare entro 6 mesi dalla nascita/adozione/affidamento/arrivo in Italia

Assegno unico universale e bonus nido

L'**Assegno unico e universale** è un sostegno economico per le famiglie con figli a carico attribuito per ogni figlio fino al compimento dei 21 anni (al ricorrere di determinate condizioni) e per figli disabili senza limiti di età ed è usufruibile da tutte le categorie dei lavoratori.

Il **bonus nido** permette di presentare la domanda di contributo per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati o per forme di assistenza domiciliare.

Per informazioni aggiuntive rivolgersi all'Ufficio della Consiglieria di Parità o ai Patronati.

Lavoratrici autonome e libere professioniste

- Diritto ad un'Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi al parto, l'indennità giornaliera è pari all'80% del salario minimo giornaliero.

Cosa possono fare i/le datori/datrici di lavoro

Il **gender gap** in Italia è fortemente legato alla mancata occupazione femminile e alle retribuzioni inferiori

Nella disparità di genere pesa molto il tempo dedicato alla cura: secondo l'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) le mamme lavoratrici dedicano in media cinque ore e cinque minuti al lavoro per la cura dei figli, mentre i padri lavoratori ne effettuano meno della metà.

Elevata è ancora la percentuale di madri che si dimette dall'attività lavorativa nel corso del primo anno di vita del bambino per motivi di mancata conciliazione.

Nei luoghi di lavoro si può contribuire a creare condizioni più favorevoli e a cambiare la cultura promuovendo la suddivisione del lavoro di cura, anche attraverso la certificazione della parità di genere.

Nelle linee guida **Uni/PdR 125:2022** sulla certificazione per la parità di genere gioca un ruolo fondamentale la formazione e vi sono due traiettorie:

- la prima è quella della **formazione generale e specifica**, a tutti i livelli, con interventi che mirano al contrasto dei pregiudizi e degli stereotipi legati al genere.
- la seconda è quella della rendicontazione degli interventi formativi realizzati nell'ultimo biennio sulla differenza di genere, sul suo valore, sugli stereotipi e sugli unconscious bias, i quali devono essere rivolti a tutti i livelli, compresi i vertici.