

Accordo per la genitorialità e il work life balance

Il giorno 20 febbraio dell'anno 2026 alle ore 11,30, presso la sede di CADF in Codigoro, via Alfieri n. 3 sono presenti:

CADF s.p.a. in persona dei dirigenti Buzzi Pietro, Massarenti Edi, Cavallari Annibale e Piva Marco

e

per le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. Aziendale, in rappresentanza dei lavoratori:

D'Antoni Antonio – Filctem – CGIL;

Benini Eugenio – Uiltec – UIL;

Fabbri Carlo: Membro RSU;

Larosa Emanuele: Femca – CISL e membro RSU;

Matteucci Renzo: Membro RSU;

Luciani Emiliano: Membro RSU;

Toschi Manuel: Membro RSU

Premesso che:

- la Legge di Bilancio 2024 (art. 1, comma 179, Legge n. 213/2023), ferma restando l'indennità all'80% per un mese, ha elevato al 60% della retribuzione, l'indennità corrisposta per il secondo mese di congedo parentale per la madre o per il padre in alternativa tra loro fino al sesto anno di vita del/della bambino/a ed ha stabilito per il solo anno 2024 che anche l'indennità relativa al secondo mese sia riconosciuta nella misura dell'80% della retribuzione, in alternativa tra i genitori, che terminano il congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2023;

- la Legge di Bilancio 2025 interviene nuovamente sull'art. 34, comma 1, primo periodo del T.U., e viene stabilito, con riferimento al personale dipendente, un elevamento della misura dell'indennità del congedo parentale all'80%, nel limite di tre mesi, entro il sesto anno di vita C.A.D.F. SPA - Protocollo: 2025/0004015 del 12/03/2025 del/della bambino/a (ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento) per genitori lavoratori/lavoratrici con congedo obbligatorio (maternità o paternità) terminato dopo il 31 dicembre 2024;

- la Politica a tutela della genitorialità in CADF approvata con verbale del Consiglio di Amministrazione n. 34 del 21.10.2025.

Tenuto conto che:

- l'art. 11 dell'accordo aziendale per il premio di risultato 2025/2027 prevede quanto segue:

Le parti si impegnano sin da ora a ritrovarsi per dare vita a trattative che avranno ad oggetto le tematiche inerenti alle pari opportunità ed alle politiche di genere, oltre al work life balance ed alla genitorialità, in coerenza con quanto eventualmente disposto in merito a tali istituti dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.

C.A.D.F. SPA

Protocollo:

2026/0002697 - 20/02/2026



ARN64024992

L'azienda presenterà alle organizzazioni sindacali una proposta di accordo relativo alle tematiche suindicate entro il mese di settembre del corrente anno 2025.

- l'art. 34, comma 11 del vigente CCNL stabilisce che le Parti si impegnano a promuovere accordi aziendali che introducano misure migliorative rispetto alle provvidenze di legge a sostegno della genitorialità;
- le Parti condividono pertanto l'opportunità di promuovere in ambito aziendale ulteriori iniziative migliorative che sostengano la maternità/paternità e supportino la condivisione della genitorialità;
- le Parti rilevano inoltre l'opportunità di introdurre in via sperimentale, per valutarne congiuntamente l'efficacia, ulteriori misure che accompagnino e supportino i/le dipendenti sia in occasione di eventi rilevanti della vita familiare sia al fine di fronteggiare esigenze di assistenza e cura nei confronti dei genitori anziani e situazioni di criticità del nucleo familiare;

convengono quanto segue

1) Congedo lavoratori padri

A decorrere dal 1° gennaio 2026, in aggiunta ai 10 giorni (20 in caso di parto plurimo) di congedo obbligatorio per i lavoratori padri previsti dalle norme di legge, saranno riconosciuti ai papà ulteriori 10 giorni di permesso retribuito.

Tali permessi retribuiti saranno riconosciuti al ricorrere degli stessi presupposti e secondo le stesse modalità e tempistiche di fruizione previste dalla legge per i 10 giorni di congedo obbligatorio di paternità (dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi).

Tali permessi si intendono assorbibili in caso di future previsioni legislative e/o di CCNL che dovessero prevedere un incremento delle attuali misure a favore dei lavoratori padri.

La misura troverà applicazione per gli eventi (nascita, adozione, affidamento) che si verificheranno a decorrere dal 1° gennaio 2026, o eventualmente avvenuti in data anteriore, sempreché e nella misura in cui i permessi aggiuntivi possano essere fruiti entro i cinque mesi previsti.

2) Congedo parentale

Le indennità previste per il congedo parentale vengono incrementate come di seguito previsto.

a) 90% della retribuzione per la madre o per il padre, in alternativa tra loro, fino al sesto anno di vita del/della bambino/a per i mesi e i casi in cui la normativa di legge e le relative indicazioni applicative INPS riconoscono l'indennità all'80%;

b) 50% per i restanti mesi non trasferibili, spettanti alla madre e al padre fino al quattordicesimo anno di vita del/della bambino/a, al netto dei mesi eventualmente fruiti entro il sesto anno di vita del/della bambino/a dall'uno o dall'altro genitore, in alternativa tra loro, con indennità all'80 o al 90%;

NR

fuori

c) 40% per gli ulteriori 3 mesi cui i genitori hanno diritto in alternativa tra loro fino al quattordicesimo anno di vita del/della bambino/a.

Le predette percentuali sono comprensive delle indennità riconosciute dalla legge.

Le indennità previste come condizioni di miglior favore vanno riconosciute al personale dipendente in relazione alle rispettive spettanze dei genitori e ai periodi di congedo fruiti dall'altro coniuge, in base alle previsioni di legge.

3) Permessi retribuiti

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo verranno riconosciuti:

Un giorno di permesso retribuito, frazionabile anche ad ore, per l'inserimento dei/delle figli/e all'asilo nido e/o alla scuola materna.

Un permesso orario fino alle ore 11.00 per posticipare l'inizio della giornata lavorativa in occasione del primo giorno di scuola primaria (scuola elementare).

Un giorno di permesso retribuito in occasione della laurea e del diploma di scuola secondaria di primo e di secondo grado dei/delle figli/e.

Un giorno di permesso retribuito all'anno per i nonni in occasione della nascita dei/delle nipoti.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo le 20 ore di permesso retribuito di cui alle disposizioni approvate dalla determinazione del Direttore Generale n. 159 del 13.11.2018, potranno essere utilizzate anche per la partecipazione a corsi pre-parto effettuati presso strutture pubbliche o convenzionate, da giustificarsi secondo quanto previsto dalle suddette disposizioni.

4) Permessi retribuiti per i caregivers

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo saranno riconosciuti:

Due giorni di permesso retribuito all'anno, frazionabile anche ad ore, per esigenze documentate di assistenza e cura di genitori anziani, per i quali non ricorrano i presupposti per la fruizione dei permessi ai sensi dell'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992.

5) Estensione delle casistiche per il riconoscimento dei giorni di permesso ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 53/2000

A decorrere da gennaio 2026 i giorni di permesso retribuito all'anno di cui all'art. 4 della Legge n. 53/2000 saranno riconosciuti anche in caso di decesso, grave infermità, ricovero o intervento chirurgico (debitamente

11R

fina

A

pp

pp

pp

documentati) degli affini di 1° grado (es. suoceri/suocere), fermo restando il limite di 3 giorni complessivi annui.

6) Congedi per la malattia del/della figlio/a

Per le malattie del/della figlio/a di età compresa tra i 3 e i 14 anni sono riconosciuti ulteriori 10 giorni di permesso non retribuito all'anno.

7) Utilizzo permessi retribuiti oltre l'anno

A decorrere da gennaio 2026 i giorni di permesso retribuiti all'art. 4 della Legge n. 53/2000 non utilizzati potranno essere fruiti anche nell'anno successivo a quello di riferimento.

8) Verifiche ed aggiornamenti

Le Parti si danno atto che il presente accordo sarà fatto oggetto di appositi adeguamenti e verifiche nel caso in cui siano introdotte modifiche alla legislazione vigente in materia che possano avere effetto sugli istituti regolamentati nell'accordo medesimo.

Letto, confermato e sottoscritto












