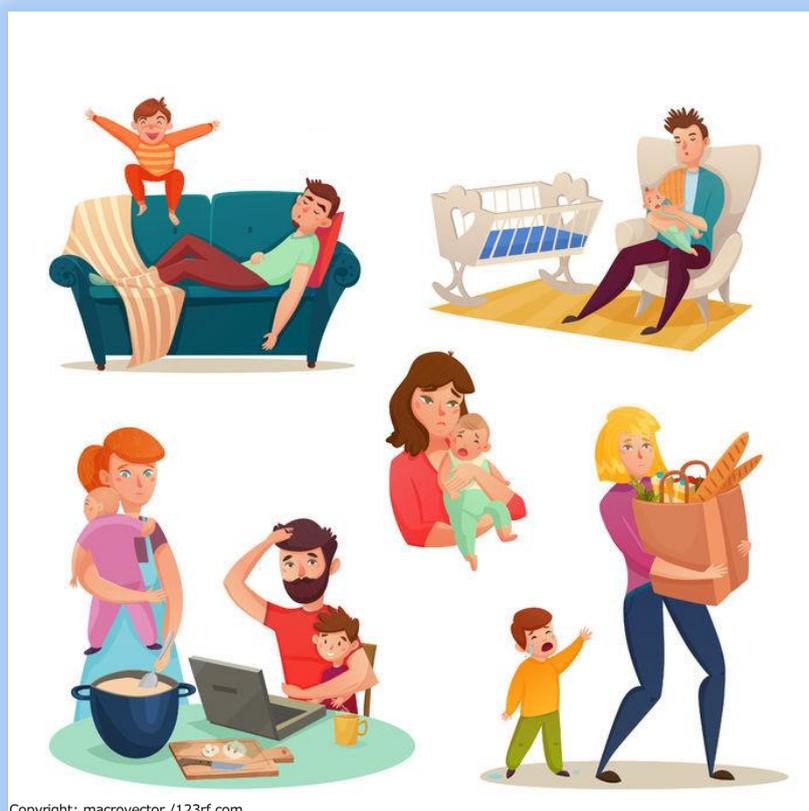


BLOCK NOTES

Fabi Unicredit



Copyright: macrovector /123rf.com

Congedi parentali

(aggiornato a Marzo 2018)

A cura di
Elena Beltrame - RSA Fabi Torino
Maria Bertini - RSA Fabi Verona



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



Sommario

Premessa.....	1
La norma giuridica di riferimento	1
Il congedo di maternità.....	2
La nascita di un figlio e congedo obbligatorio di paternità	3
Il congedo parentale	4
Permessi giornalieri per accudire il figlio nel 1° anno di vita	5
Permessi per malattia dei figli.....	5
Permessi non retribuiti per l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna	6
Permessi in caso di adozione o affidamento	6

Premessa

Nel CCNL vigente, le Parti hanno individuato alcuni valori condivisi a tutela della salute, sicurezza, dignità del lavoratore sui luoghi di lavoro, nonché rispetto e difesa dell'ambiente. Di questi "valori", in questo numero, vogliamo raccogliere tutte le casistiche legate alla crescita ed alla cura dei nostri figli, dal concepimento, alla nascita e crescita. Abbiamo ritenuto utile perciò raggruppare tutta l'informativa pubblicata sulla tematica in oggetto così da fornire un unico compendio di facile consultazione.

La norma giuridica di riferimento

La legge 30 dicembre 1971 n° 1204 e il relativo regolamento di attuazione DPR 25/11/76 costituiscono il fondamento giuridico di tutela delle lavoratrici madri del settore pubblico o privato. Nel 2000 la legge 53 denominata "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città" - modifica la normativa (legge 1204/71) sulla tutela della maternità, ampliandone ed estendendone le norme anche al padre lavoratore. Successivamente il Decreto legislativo 151 del 2001 ed infine il Decreto 80 del 15/6/2015 in attuazione dell'Art. 1 della legge 183/14 (Jobs Act) sono intervenuti ulteriormente sulle misure di tutela e conciliazione.

Uno dei pilastri della normativa è il divieto di licenziamento dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di 1 anno di età del bambino; divieto che però non opera nei casi di:

- licenziamento per giusta causa;
- cessazione di attività dell'azienda;
- ultimazione della prestazione a cui era addetta la lavoratrice e di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Con la nuova normativa il divieto di licenziamento si applica anche al padre, che fruisca dell'astensione obbligatoria, dalla nascita del bambino fino al compimento di un anno di età del medesimo.

Le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto sono esonerate dal trasporto e dal sollevamento di pesi e possono essere spostate ad altre mansioni, conservando la retribuzione e la qualifica originarie, se vengono spostate a mansioni inferiori. Il DPR 1026/76 è il regolamento che indica i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri a cui la lavoratrice non deve essere adibita; in sintesi si possono

identificare come:

- quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto.

Il congedo di maternità

Il congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) è il periodo nel quale la lavoratrice dipendente ha l'obbligo di astenersi dal lavoro. Spetta alla madre lavoratrice per la durata di 5 mesi, come stabilito dalla legislazione vigente e ribadito dall'Art.59 del nostro CCNL.

Prima dell'introduzione della Legge 53/2000, l'astensione pre e post partum doveva essere fruita in 5 mesi con inizio 2 mesi prima del parto e la fine 3 mesi dopo.

Dal marzo del 2000 è possibile scegliere tra 2 opzioni:

→ Scelta 1:

2 mesi prima del parto, 3 mesi dopo il parto

→ Scelta 2 (flessibile)

1 mese prima del parto, 4 mesi dopo il parto con la possibilità, quindi, di lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza e prolungare, per il tempo restante, l'astensione post partum (1 mese ante e 4 post).

Come detto, il congedo è di regola fruibile a partire da 2 mesi prima della data presunta del parto e per i 3 mesi successivi alla data effettiva del parto stesso. È però possibile lasciare il servizio anche dopo comunque non oltre 1 mese prima della data presunta del parto (con astensione protratta nei 4 mesi successivi), purché un medico specialista ASL (o con essa convenzionato) attesti che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Se l'interessata è soggetta all'obbligo di sorveglianza sanitaria, l'attestazione dovrà essere rilasciata dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 41 del D. Lgs. 81/2008.

Se il parto avviene in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di congedo di maternità non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di congedo di maternità successivo.

La maternità è indennizzata dall'INPS in misura pari all'80% della retribuzione, con integrazione da parte dell'Azienda per il residuo 20% ed è coperta da contribuzione figurativa.

Per ottenere il Congedo di Maternità occorre:

prima del parto

- 1) presentare all'INPS attraverso uno dei canali dedicati (WEB, Patronati o Contact Center Multicanale con numero verde 803164) la **richiesta d'indennità di maternità** su apposito modulo INPS, da compilare a cura di un ginecologo dell'ASL (o di struttura da questa riconosciuta) nella parte "Certificato medico di gravidanza";
- 2) inoltrare a ES SSC, esclusivamente tramite HR Web Ticket, l'intero modulo di richiesta dell'indennità di maternità, completo di ricevuta rilasciata dall'INPS;
- 3) lasciare il servizio 2 mesi (o non oltre 1 mese, se autorizzata) prima della data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza;

dopo il parto

- 4) **entro 30 giorni dal parto**, inoltrare a ES SSC tramite HR Web Ticket (oppure, ove impossibilitati, tramite posta indirizzata a ES SSC Absences, Viale U.Tupini 180 - 00144 Roma) e alla sede INPS di riferimento:
 - a. **Il certificato di assistenza al parto**, con la cancellazione dei dati riservati e non necessari. Quelli indispensabili sono la data di nascita del figlio e le generalità della madre. In esso deve risultare la data dell'evento e deve essere redatto personalmente dal sanitario o ostetrico che ha assistito la lavoratrice durante il parto. Ricorda che la semplice attestazione del ricovero rilasciata dalla clinica

o dall'ospedale dove hai partorito non può essere considerata come certificato di assistenza al parto;

b. **Il certificato di nascita** del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa.

Il congedo di maternità: interdizione anticipata dal lavoro

La lavoratrice può chiedere l'astensione anticipata fin dall'inizio della gestazione nei seguenti casi:

- gravi complicazioni della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possono aggravarsi con lo stato di gravidanza;
- se le condizioni di lavoro o ambientali siano da ritenersi pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- quando la lavoratrice non può essere spostata a mansioni meno disagiati.

La lavoratrice che si trovi nelle suddette condizioni dovrà recarsi all'organo competente (ora le Asl) munita del certificato medico di gravidanza, del certificato attestante le gravi complicanze della gravidanza nonché di qualunque altra documentazione che possa essere ritenuta utile. Se il suo ginecologo è accreditato al Servizio sanitario nazionale, il suo certificato è sufficiente. Se si tratta di ginecologo non ospedaliero invece l'organo preposto, sulla base di accertamenti medico-sanitari effettuati a cura del Servizio Sanitario Nazionale, emette il provvedimento entro 7 giorni decorrenti dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa. In ogni caso, qualora entro il termine di 7 giorni non sia stato emesso il provvedimento del Servizio ispettivo, la domanda si intende accolta.

La lavoratrice in attesa del provvedimento di interdizione si astiene dal lavoro a decorrere dalla data riportata nel certificato di gravidanza a rischio. All'atto della ricezione della documentazione, la DPL rilascia apposita ricevuta in duplice copia, una delle quali verrà presentata dalla lavoratrice al proprio datore di lavoro.

Durante il periodo di maternità anticipata la lavoratrice non è soggetta a visite fiscali.

Il processo per il riconoscimento dell'interdizione anticipata dal lavoro può essere sintetizzato come segue:

1. presentare all'Azienda Sanitaria Locale apposita domanda, corredata da certificato di ginecologo attestante la motivazione;
2. inviare la ricevuta rilasciata dall'ASL per posta indirizzata a ES SSC Absences, Viale U.Tupini, 180 - 00144 Roma o in formato elettronico tramite HR Web Ticket:

Ricordiamo che la richiesta può essere avanzata anche da un familiare.

3. dopo 7 giorni dalla presentazione, chiedere all'ASL copia del provvedimento d'interdizione;
4. due mesi prima della data presunta del parto, presentare richiesta d'indennità di maternità (come da punti 1) e 2) del paragrafo precedente "Congedo di maternità", accludendo copia del certificato medico e del provvedimento di interdizione anticipata.

L'interdizione anticipata è indennizzata dall'INPS in misura pari all'80% della retribuzione ed è coperta da contribuzione figurativa. Durante questo periodo matura l'anzianità di servizio ai fini degli scatti di anzianità, degli automatismi, della tredicesima mensilità, delle ferie, del premio di produttività.

La nascita di un figlio e congedo obbligatorio di paternità

La legge di bilancio 2017 ha prorogato le disposizioni concernenti il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire **entro i cinque mesi dalla nascita del figlio**, introdotte in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015, anche per gli anni 2017 e 2018.

Ai padri lavoratori spettano **quattro giorni di congedo obbligatorio**, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio fino al 31 dicembre 2018.

E' previsto anche **un giorno di congedo facoltativo** che è condizionato invece alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni di congedo di maternità. I giorni fruiti dal padre anticipano quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.

Per chiedere il riconoscimento del congedo per nascita di un figlio occorre:

- dare comunicazione scritta al datore di lavoro (tramite web ticket) dei giorni prescelti con un preavviso di almeno **15 giorni**.

Se trattasi del giorno di congedo facoltativo allegare alla richiesta la dichiarazione di autorizzazione della madre, che deve essere presentata anche al suo datore di lavoro.

Ricordiamo inoltre ai colleghi ed alle colleghe che hanno avuto un figlio, di procedere anche:

- alla registrazione nell'apposita funzione del Portale dei dati del figlio (attenzione, occorre ricordarsi che viene chiesto anche il Codice Fiscale del neonato!). Il percorso del Portale è: HR GATE ITALIA > EMPLOYEE SELF SERVICE>DATI PERSONALI > Gestione Familiari
- all'inserimento del figlio nella copertura sanitaria Il percorso del Portale è: HR GATE ITALIA >I miei Documenti > Assistenza sanitaria integrativa
- alla compilazione dell'apposita dichiarazione per le detrazioni fiscali Il percorso del Portale è: HR GATE ITALIA > EMPLOYEE SELF SERVICE> I miei Documenti > Dichiarazioni detrazioni spettanti In presenza di particolari requisiti reddituali stabiliti dalla legge si può avere diritto all'assegno per il nucleo familiare. Per le informazioni, consultare l'informativa sul Portale (HR GATE ITALIA>EMPLOYEE SEF SERVICE> I miei Documenti > Assegni familiari).

Nel caso di figli disabili è possibile fruire di un contributo economico da parte dell'Azienda attualmente di 2.500€ Per info sul portale il percorso da seguire è SERVIZI AI COLLEGHI>WELFWARW>FIGLI E FAMILIARI> CONTRIBUTO FAMILIARI DISABILI.

Il congedo parentale

Madre e padre dipendenti hanno entrambi diritto ad assentarsi, anche contemporaneamente, dal lavoro per un periodo complessivo non superiore a 10 mesi, aumentabili in certi casi fino a 11 mesi (se il padre fruisce dell'aumento), e fino ad un'**età massima del bambino di 12 anni**.

Tale periodo spettante, inoltre, può essere frazionato in mesi, settimane o giorni ed a ore.

Nello specifico:

- a) alla madre lavoratrice (dopo il periodo di congedo di maternità) per un periodo massimo di 6 mesi, continuativo o frazionato;
- b) al padre lavoratore, per un periodo massimo di 6 mesi, continuativo o frazionato (aumentato a 7 se esercita il diritto per almeno 3 mesi);
- c) se c'è un solo genitore, per un periodo massimo di 10 mesi, continuativo o frazionato. La condizione di genitore solo viene riconosciuta nel caso in cui l'altro sia deceduto o colpito da grave infermità, abbia abbandonato la famiglia o non abbia riconosciuto il figlio.

In caso di **adozione o affidamento** i genitori possono utilizzare il congedo parentale entro gli otto anni dal momento dell'ingresso in famiglia e non oltre il compimento della maggiore età del figlio adottivo.

Il padre può usufruire del congedo anche nel periodo di astensione obbligatoria o dei congedi per allattamento della madre.

In caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire, per ogni nato, dei mesi di congedo nelle misure sopra definite. Per le spese da sostenere durante il congedo parentale è consentita la richiesta di anticipazioni sul trattamento di fine rapporto maturato.

Il Congedo parentale (maternità facoltativa) dà diritto ad una **indennità pari al 30% della retribuzione** media giornaliera calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile mentre a variare è la durata del periodo retribuito dall'INPS:

- **fino ai 6 anni** di età del bambino: un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi;
- **dai 6 anni e un giorno agli 8 anni** di età del bambino, 30% della retribuzione se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione, che nel 2017 è pari a 501,89 euro mensili, per 13 mensilità.
- **dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni** di età del bambino: non spetta alcuna indennità.

E' possibile fruire del congedo parentale anche su base oraria per periodi minimi di 1 ora assicurando comunque almeno 1 ora di attività lavorativa residua. L'anzianità di servizio e gli scatti di anzianità vengono

riconosciuti regolarmente, mentre non c'è maturazione di ferie, tredicesima mensilità, mensilità aggiuntive e automatismi di carriera.

Per ottenere il congedo parentale occorre:

1. dare la comunicazione al responsabile con preavviso di almeno **5 giorni** (di calendario, se trattasi di congedo parentale giornaliero, lavorativi se congedo su base oraria);
2. presentare la domanda all' INPS esclusivamente attraverso uno dei canali dedicati: WEB, Patronati, Contact Center Multicanale (numero verde 803164);
3. inoltrare a ES Shared Service Center tramite HR Web Ticket, qualche giorno prima di andare in congedo, la ricevuta di presentazione della domanda e l'intero Modello compilato presente sul sito dell'INPS tra i servizi On Line - "Invio Domande di prestazioni a sostegno del reddito" - "Maternità" - "Acquisizione domanda" - "Congedo parentale" o "Congedo parentale su base oraria". Importante: indicare i limiti temporali dei vari periodi di congedo che si è deciso di fare e indicare quelli già utilizzati.

Permessi giornalieri per accudire il figlio nel 1° anno di vita

Si tratta di due permessi giornalieri di 1 ora ciascuno (1/2 ora se l'orario lavorativo è inferiore a 6 ore), cumulabili durante la giornata, fruibili dalla madre.

Il padre può fruirne esclusivamente se:

- la madre rinuncia a fruirne;
- la madre è lavoratrice non dipendente;
- il padre è affidatario esclusivo;
- la madre è morta o gravemente inferma. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto alle normali giornalieri possono essere fruite anche dal padre lavoratore.

I permessi sono coperti da un'indennità INPS d'importo pari alla retribuzione e dalla contribuzione figurativa.

Per attivare il permesso occorre utilizzare l'applicativo on line all'indirizzo del Portale aziendale MY HR > I miei servizi > Permessi e assenze.

Per poter fruire dei permessi giornalieri l'iter richiesto è differente a seconda del soggetto che ne chiede la fruizione.

Se a richiederli è la madre lavoratrice

La madre deve inviare a ES Shared Service Center un HR Web Ticket dal quale risulti l'orario e il periodo di fruizione dei permessi giornalieri entro il primo anno di vita del figlio

Se a richiederli è il padre lavoratore

Presentazione di Mod. COD. SR90 scaricabile dal sito INPS, cui allegare la documentazione indicata nel modulo stesso) in tutti i seguenti casi:

- a) la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale;
- b) la madre non sia lavoratrice dipendente (sia autonoma o libera professionista);
- c) la madre sia casalinga
- d) i figli siano affidati al padre;
- e) la madre sia morta, gravemente malata o abbia abbandonato la famiglia.

La documentazione in originale andrà inviata a: ES Shared Service Center - Absences - Viale U.Tupini, 180 - 00144 Roma.

Permessi per malattia dei figli

Tali permessi sono astensioni dal lavoro fruibili, alternativamente, da entrambi i genitori durante le malattie del figlio di età inferiore a 3 anni ovvero di età compresa fra 3 e 8 anni (per legge in quest'ultimo caso con il massimo di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Ricorda:

Se il genitore è in ferie, il ricovero ospedaliero del figlio per malattia ne interrompe il decorso.

Le assenze fruite fino al compimento dei 3 anni di età del figlio sono coperte da contribuzione figurativa commisurata alla normale retribuzione (per il cui riconoscimento va avanzata apposita domanda all'INPS).

Dopo il 3° anno, e fino al compimento dell'8°, è riconosciuta una contribuzione figurativa parametrata su un valore convenzionale (200% del valore massimo dell'assegno sociale) proporzionato ai periodi di riferimento, con facoltà di integrazione da parte dell'interessata/o tramite contribuzione volontaria o riscatto.

Per poter fruire di questa tipologia di permessi, l'iter prevede:

1. inserimento della richiesta sul portale seguendo il percorso HR Gate: <<From MY HR> employee self servicei> gestione Permessi e assenze>.
2. presentare un certificato medico, rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, dal quale risulti il periodo di assenza con la dichiarazione che il figlio è ammalato e necessita dell'assistenza genitoriale. Ricordiamo che il certificato non deve riportare la patologia sofferta dal bambino.
3. allegare autodichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, attestante che l'altro genitore non è in permesso negli stessi giorni per il medesimo motivo.

L'indirizzo al quale spedire tutta la documentazione in originale è:

UniCredit Group HR Shared Service Center, Presenze e Assenze – Viale U. Tupini, 180 – 00144 Roma.

Altri permessi in caso di malattia del figlio

Nel Gruppo UniCredit è consentito l'utilizzo di **un ulteriore periodo di permesso non retribuito di 10 giorni annui** (fruibile anche in modo frazionato, con un minimo di 2 giorni, salvo l'ultima giornata), per malattia del figlio d'età compresa tra i 3 e gli 8 anni, idoneamente certificata dal medico.

Il CCNL, nell'ambito dell'aspettativa non retribuita per motivi personali o familiari, prevede inoltre l'accoglimento di richieste legate a necessità di assistenza del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni affetto da grave patologia idoneamente certificata. Le predette assenze non sono retribuite né indennizzate dall'INPS e non sono coperte da contribuzione figurativa. Tale aspettativa può essere fruita autonomamente rispetto a quella prevista al titolo precedente.

Permessi non retribuiti per l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna

Nel Gruppo UniCredit è concesso ai genitori di usufruire di **un permesso non retribuito di 10 giorni** per figlio, fruibile anche frazionatamente (nel limite minimo di 1 ora o multipli) e dietro presentazione di giustificativo, per assistere i propri figli nell'inserimento all'asilo nido e/o alla scuola materna. Il permesso è da intendersi riferito all'iter prescolastico di ogni figlio ed è pertanto utilizzabile, nel previsto limite complessivo di 10 giorni, anche in diversi anni solari.

Permessi in caso di adozione o affidamento

Competono, seppur con alcune differenziazioni, in base agli stessi criteri previsti per i genitori naturali. Per eventuali informazioni, gli interessati possono contattare l'HR SSC o il Portale Aziendale.