

# ***BLOCK NOTES***



**SUPPLEMENTO INFORMATIVO DI FABI UNIFORM  
PER GLI ISCRITTI FABI UNICREDIT**

**5**

## ***CONGEDI PARENTALI***

# Indice

01. Premessa	Pag. 2
02. La norma giuridica di riferimento	Pag. 2
03. Il congedo di maternità	Pag. 3
04. Il congedo di maternità: interdizione anticipata dal lavoro	Pag. 4
05. La nascita di un figlio	Pag. 5
06. Il congedo parentale	Pag. 6
07. Permessi giornalieri per accudire il figlio nel 1° anno di vita	Pag. 6
08. Permessi per assistere il figlio ammalato fino a 8 anni d'età	Pag. 7
09. Altri permessi in caso di malattia del figlio	Pag. 7
10. Permessi non retribuiti per l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna	Pag. 8
11. Permessi in caso di adozione o affidamento	Pag. 8

## 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.

La successiva **legge 53/2000** 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.

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;
- di 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.53 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 .



**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 del luogo di residenza 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) consegnare all'Ufficio Personale la parte del modulo di richiesta dell'indennità maternità destinata al datore di lavoro, con fotocopia della 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**, consegnare all'Ufficio Personale e alla Sede INPS - di cui al punto 1 - il certificato di assistenza al parto, previa cancellazione dei dati riservati e non necessari (quelli indispensabili sono la data di nascita del figlio e le generalità della madre) ovvero un estratto del certificato di stato di famiglia contenente esclusivamente i dati predetti.

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 all'Ispettorato del lavoro, oggi Direzione provinciale del lavoro, 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.



Al suddetto fine la lavoratrice dovrà rivolgersi al proprio medico curante che dovrà rilasciare una proposta di astensione anticipata da presentare allo specialista dell'Asl, che a sua volta formulerà la prevista autorizzazione da presentare alla Direzione provinciale del lavoro in allegato alla domanda della lavoratrice. Detta astensione può essere protratta fino al 7° mese successivo al parto se la lavoratrice è addetta a lavorazioni nocive e non può essere spostata ad altre mansioni, con il diritto a percepire la stessa indennità spettante per la normale astensione obbligatoria.

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

- ① Presentare alla Direzione Provinciale del Lavoro (con modulo ritirabile presso questo Ente) apposita domanda, corredata da certificato di ginecologo dell'ASL (o di struttura da questa riconosciuta) attestante la motivazione.;
- ② Consegnare all'H.R. della propria azienda:
  - ricevuta di presentazione della documentazione alla Direzione Provinciale del Lavoro
  - copia della certificazione medica

Ricordiamo che la richiesta può essere avanzata anche da un familiare.
- ③ Dopo 7 giorni dalla presentazione, chiedere alla Direzione Provinciale del Lavoro 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

In occasione della nascita di un figlio è prevista la concessione, per il neo padre, di un permesso retribuito di 2 giorni (complessivi, anche in caso di parto gemellare) **utilizzabile dal giorno della nascita ed entro i 7 giorni successivi**.

Il permesso è fruibile anche per singole giornate e può essere abbinato a un periodo di ferie, ex festività.

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

- informare tempestivamente l'Ufficio di appartenenza (o l'Ufficio Personale)
- consegnare all'Ufficio Personale il certificato di nascita

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 : **My HR > I miei Documenti > Gestione Familiari**
- all'inserimento del figlio nella copertura sanitaria  
Il percorso del Portale è : **My HR > I miei Documenti > Assistenza sanitaria integrativa**
- alla compilazione dell'apposita dichiarazione per le detrazioni fiscali  
Il percorso del Portale è : **My HR > 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 (**My HR > I miei Documenti > Assegni familiari**).

Nel caso di figli disabili è possibile fruire di un contributo economico da parte dell'Azienda (MY HR>Info HR>Contributi> Contributo per familiari disabili) attualmente di 2.500€



## Il congedo parentale (Legge n.151 del 2001)

Il "congedo parentale" prevede l'astensione dal lavoro esercitabile da entrambi i genitori, anche contemporaneamente:

- fino al compimento dei 3 anni di età del figlio e per un periodo di 6 mesi complessivi fra entrambi i genitori
- fino al compimento degli 8 anni di età del figlio, per un periodo complessivo massimo di 10 mesi (aumentato a 11 se il padre lavoratore se ne avvale per almeno 3 mesi).

Il diritto compete:

- alla madre lavoratrice (dopo il periodo di congedo di maternità) per un periodo massimo di 6 mesi, continuativo o frazionato;
- al padre lavoratore, per un periodo massimo di 6 mesi, continuativo o frazionato (aumentato a 7 se esercita il diritto per almeno 3 mesi);
- se c'è un solo genitore, per un periodo massimo di 10 mesi, continuativo o frazionato.

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.

Le assenze **fino al compimento dei 3 anni** di età prevedono:

- un'indennità a carico dell'INPS pari al 30% della retribuzione;
- la copertura figurativa dell'intero periodo di astensione.

N.B – Si ricorda che fino ai tre anni di vita del bambino è possibile, per i genitori, assentarsi dal lavoro senza retribuzione, e senza limite di tempo (quindi massimo 3 anni). Unico onere per il genitore è la presentazione del Certificato Medico di malattia del figlio.

Le assenze **comprese tra il compimento del 3° e il compimento dell'8° anno di vita** del figlio, sono riconosciute:

- l'indennità INPS, a condizione che il reddito del richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima (attualmente il tetto di reddito è pari a circa 13.300 euro annui)
- una contribuzione parametrata su un valore convenzionale (200% del valore massimo dell'assegno sociale) proporzionata ai periodi di riferimento, con facoltà di integrazione da parte dell'interessata/o tramite contribuzione volontaria o riscatto.

Per ottenerlo occorre:

- 1) preavvisare il datore di lavoro almeno 15 giorni prima d'iniziare l'assenza, salvo casi di oggettiva impossibilità;
- 2) presentare all'INPS della città di residenza la richiesta d'indennità di maternità su apposito modulo INPS;
- 3) consegnare all'Ufficio Personale copia della richiesta d'indennità di maternità e fotocopia della ricevuta rilasciata dall'INPS. L'indirizzo presso il quale spedire tutta la documentazione è : UniCredit Group, Shared Service Center, Presenze e Assenze – Viale U. Tupini, 180 – 00144 Roma

Se il congedo parentale viene frazionato in più periodi (sempre entro il massimo complessivo consentito) per ogni periodo vanno ripetute le predette incombenze.

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.

## 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 fruiti 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 lavoratrice deve presentare richiesta scritta di fruizione dei permessi all'Ufficio Personale;

### Se a richiederli è il padre lavoratore

Il padre lavoratore, che ne fruisce in luogo della madre lavoratrice, deve presentare rinuncia scritta da parte dell'interessata controfirmata dal di lei datore di lavoro (può peraltro fruire delle ore aggiuntive per parto plurimo insieme alla madre che fruisce delle ore ordinarie).

In caso di mancata fruizione da parte della madre (per rinuncia documentata o perché lavoratrice non dipendente) o di padre affidatario esclusivo, il padre stesso può fruire dei permessi presentando all'INPS e all'Ufficio Personale la seguente documentazione: certificazione attestante la situazione, stato di famiglia, certificato di esistenza in vita del figlio.

## Permessi per assistere il figlio ammalato fino a 8 anni d'età

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 (in quest'ultimo caso con il massimo di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore).



**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) presentare all'Ufficio Personale 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.**

- 2) 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 5 giorni annui** (fruibile anche in modo frazionato, con un minimo di 2 giorni, salvo l'ultima giornata delle 5), per malattia del figlio **d'età compresa tra i 3 e i 6 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 i 4 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.