

GUIDA PRATICA

A cura della Segreteria di Gruppo   SANPAOLO

Maternità e paternità

I tuoi diritti all'arrivo di un nuovo figlio/a

AGGIORNAMENTO MAGGIO 2023

SOMMARIO

GESTANTI: PERMESSI E DIRITTI	4
Quando va comunicato lo stato di gravidanza?	4
Come si comunica lo stato di gravidanza?	4
Quali sono i permessi per le visite prenatali e per i corsi pre-parto?	4
Quali sono i diritti delle gestanti?	5
Si possono evitare mansioni "gravose" durante la gravidanza?	5
Come si comunica all'azienda l'avvenuto parto?	5
CONGEDI E PERMESSI DI MATERNITA' / PATERNITA'	6
Cos'è il congedo di maternità?	6
Cos'è la flessibilità dell'astensione?	7
Cos'è l'astensione anticipata (maternità a rischio)?	8
Cosa succede in caso di interruzione della gravidanza?	8
Cos'è il congedo parentale (o astensione facoltativa)?	8
Cos'è il congedo parentale straordinario facoltativo?	11
Si può chiedere l'anticipo del tfr per il congedo parentale?	12
Cos'è l'aspettativa per puerperio?	12
Cosa sono i riposi giornalieri (permessi per allattamento)?	13
COSA SPETTA AL PADRE?	14
Quali sono i diritti al rientro a lavoro della madre lavoratrice?	14
PERMESSI PER LA CURA DEI FIGLI.....	16
Cosa spetta in caso di malattia dei figli?	16
Cosa spetta per l'assistenza ai figli con disturbi specifici dell'apprendimento?	17
Cosa spetta per l'assistenza ai figli portatori di handicap?	18
Cosa spetta se si deve accompagnare il figlio/a al pronto soccorso?	20
ADOZIONE E AFFIDAMENTO	21

Come funziona il congedo del padre in caso di adozione o affidamento?.....	21
Come funziona il permesso del padre in caso di adozione o affidamento?	21
Come funziona il congedo parentale in caso di adozione o affidamento?	22
Come funzionano i riposi giornalieri in caso di adozione o affidamento?	22
Come funzionano i permessi per malattia in caso di adozione/affidamento?.....	22



GESTANTI: PERMESSI E DIRITTI

QUANDO VA COMUNICATO LO STATO DI GRAVIDANZA?

La legge impone alla lavoratrice di comunicare il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro **due mesi prima** della data prevista per il parto.

Noi, in ogni caso, consigliamo alle colleghe di dar comunicazione all'Azienda prima, per poter beneficiare dei diritti e dei permessi relativi alla gravidanza.

COME SI COMUNICA LO STATO DI GRAVIDANZA?

È sufficiente consegnare il certificato medico del proprio specialista dal quale si evinca la data presunta del parto.

QUALI SONO I PERMESSI PER LE VISITE PRENATALI E PER I CORSI PRE-PARTO?

La legge, in particolare il D. Lgs. 151/01, prevede il diritto ad ottenere **permessi retribuiti** per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche connesse al parto, se debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Grazie alla contrattazione integrativa, in Intesa Sanpaolo le colleghe hanno diritto a permessi retribuiti anche per seguire i corsi pre-parto, purché si preavvisi la filiale almeno 5 giorni prima.

Il permesso è correlato alla **durata della visita**, comprendendo naturalmente i tempi di percorrenza.

La dipendente dovrà consegnare, per usufruire di detto permesso retribuito, la giustificazione medica attestante data e ora in cui è stata effettuata la visita.

Il giustificativo da imputare su #People-Consuntivazione presenze e assenze è PCP.

QUALI SONO I DIRITTI DELLE GESTANTI?

La lavoratrice in gravidanza **non può essere licenziata** per tutto il periodo che va dall'inizio della gestazione (data oggettiva dell'inizio della gravidanza attestata da certificato medico) fino al compimento del 1° anno di vita del bambino/a, tranne nelle ipotesi di:

- colpa grave;
- cessazione dell'attività in cui essa è addetta;
- scadenza del termine del contratto di lavoro.

Il licenziamento è inefficace anche se il datore di lavoro non era a conoscenza dello stato di gravidanza.

Le colleghe, inoltre, **non possono essere trasferite** senza il loro consenso dalla propria filiale, o dalla propria direzione centrale, a partire dalla comunicazione dello stato di gravidanza.

SI POSSONO EVITARE MANSIONI "GRAVOSE" DURANTE LA GRAVIDANZA?

La lavoratrice in gravidanza può chiedere, consegnando apposita certificazione medica, di essere adibita durante la gravidanza ad altre mansioni, nel caso in cui il suo lavoro preveda:

- mansioni di **particolare gravosità** o che comportino il **dover star ferma in piedi**;
- l'utilizzo in via esclusiva di **videoterminali**;
- mansioni comportanti una **protratta postura da seduta**;
- attività di **perito estimatore del Monte Pegni**.

COME SI COMUNICA ALL'AZIENDA L'AVVENUTO PARTO?

Entro 30 giorni dal parto, la dipendente o il dipendente deve produrre all'Azienda il certificato di assistenza al parto, di nascita del figlio/a, di stato di famiglia oppure dichiarazione sostitutiva di responsabilità dalla quale risulti la data dell'evento, oltre ai dati anagrafici del figlio/a e della madre e la domanda di maternità per il periodo post-partum inoltrata all'Inps telematicamente (copia del modulo di congedo e relativa ricevuta protocollata dal sistema).

A parto avvenuto, si deve censire i dati relativi al figlio/a in #People – Servizi Amministrativi – Richieste – Gestione Nucleo Familiare. Nel caso in cui non potesse accedere a #People, potrà inviare una e-mail alla casella dc_ap_serv_amm_pers.71029@intesasnapaolo.com allegando il certificato di nascita e il codice fiscale del figlio/a.

CONGEDI E PERMESSI DI MATERNITA' / PATERNITA'

COS'È IL CONGEDO DI MATERNITÀ?

Il **congedo di maternità** (conosciuto anche con il vecchio nome, **astensione obbligatoria**) è il diritto/obbligo per la madre di astenersi dal lavoro per un periodo di 5 mesi, così ripartito: 2 mesi prima del parto (periodo ante-partum) e 3 mesi dopo il parto (periodo post-partum).

La durata dell'astensione ante-partum va determinato senza includere la data presunta del parto.

In caso di parto prematuro i giorni precedenti il parto non goduti si sommano al periodo post-partum garantendo così, alla lavoratrice, un congedo di maternità di 5 mesi totali.

In caso di parto tardivo (oltre il termine), il periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva va aggiunto al periodo ante-partum, arrivando ad un congedo di maternità superiore di qualche giorno ai 5 mesi.

Se, infine, la data presunta e la data effettiva coincidono, il congedo sarà di 5 mesi e un giorno.

Il nostro Contratto Nazionale prevede che il congedo di maternità venga **retribuito al 100%**.

Durante il congedo di maternità maturano le ferie, il PVR, la tredicesima mensilità, il credito della banca delle ore, le ex festività di competenza, il TFR e l'anzianità.

La domanda di congedo di maternità va presentata tramite il patronato Inas-Cisl o sito Inps.

Attenzione: la lavoratrice perde il diritto all'indennità di maternità se si trova sospesa o in aspettativa per un periodo superiore ai 60 giorni tra l'inizio dell'assenza e l'inizio del periodo di maternità. Se una collega fosse in questa situazione, consigliamo di interrompere il periodo di assenza rientrando qualche giorno a lavoro o, ad esempio, utilizzando le ferie.

Nel computo dei 60 giorni non bisogna tener conto delle assenze per malattia o infortunio sul lavoro, periodi di congedo parentale o malattia di altro figli/a fino a 8 anni, periodi di assenza per la cura di minore affidato in pre-adozione.

Dopo la nascita del figlio/a, in luogo della madre, anche in caso di lavoratrice autonoma, il **padre** può astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di **morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre o affidamento esclusivo al padre** **cosiddetto congedo di paternità alternativo**.

Al lavoratore assente compete il **trattamento economico del 100%**.

Per usufruire del congedo, il padre deve effettuare richiesta all'Inps tramite il sito internet o tramite il patronato Inas-Cisl, allegando idonea certificazione attestante una delle casistiche che permettono di beneficiare del congedo di paternità. Deve poi inviare la richiesta di **Congedo di maternità e di paternità alternativo post partum** tramite la sezione "Servizi Amministrativi" disponibile nel portale #People unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS (copia della domanda di congedo, relativa ricevuta protocollata dal sistema ed eventuali allegati).

Al rilascio dei certificati medici sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti e i medici convenzionati con le Asl.

COS'È LA FLESSIBILITÀ DELL'ASTENSIONE?

In alternativa ai 2 mesi ante-partum e i 3 post-partum, la lavoratrice può **continuare a lavorare nell'ottavo mese di gravidanza** (fruendo, in tal caso, di 1 mese ante-partum e di 4 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino/a; **e fino al giorno precedente il parto (nono mese di gravidanza)** fruendo, in tal caso, di 5 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino/a).

Tale flessibilità è possibile se il medico specialista del SSN o con esso convenzionato avallato dal medico competente in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro attestino con un certificato redatto nel corso del settimo mese, che ciò non arrechi danno alla gestante e al nascituro.

Il periodo di flessibilità, anche se già accordato, può essere successivamente ridotto (ampliando il periodo ante-partum e riducendo contestualmente il periodo post-partum) su istanza della lavoratrice o per l'insorgere di un periodo di malattia, in quanto ogni malattia viene considerata un potenziale rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro.

Durante il periodo di astensione obbligatoria, in caso di ricovero del neonato, anche non immediatamente conseguente al parto, presso struttura pubblica o privata, la madre può chiedere **la sospensione del congedo di maternità** che potrà riprendere dalla data di dimissione del bambino/a.

La sospensione del congedo, che determina la ripresa dell'attività lavorativa della dipendente, può essere richiesta una sola volta per ciascun figlio/a e subordinatamente alla produzione di certificazione medica attestante la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa.

COS'È L'ASTENSIONE ANTICIPATA (MATERNITÀ A RISCHIO)?

Nei casi di complicazione della gravidanza, condizioni ambientali pregiudizievoli alla salute della mamma e del bambino/a e impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni, la gestante beneficia della cosiddetta astensione anticipata, che si aggiunge al congedo di maternità. L'astensione anticipata può quindi essere utilizzata nei primi 7 mesi di gravidanza.

Per il riconoscimento del diritto, la collega deve presentare domanda portando il certificato medico comprovante la gravidanza e un certificato medico comprovante le complicate della gravidanza o forme morbose precedenti la gravidanza:

- alla propria ASL, in caso di complicanze mediche;
- alla DTL (Direzione Territoriale del Lavoro) in caso di condizioni lavorative non adatte alla sua condizione.

Grazie agli accordi integrativi del Gruppo Intesa Sanpaolo, anche la maternità a rischio viene **retribuita al 100%**.

COSA SUCCEDDE IN CASO DI INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA?

Se l'interruzione di gravidanza avviene **dopo il 180° giorno di gestazione**, o in caso di decesso del bambino/a alla nascita, l'evento è considerato un parto a tutti gli effetti: per cui si ha diritto ad **astenersi dal lavoro per i 3 mesi successivi all'interruzione**.

La lavoratrice, tuttavia, ha la facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con il parere positivo del medico del SSN e del medico competente, dando un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro.

Se l'interruzione di gravidanza avviene, invece, **prima del 180° giorno** l'evento viene considerato aborto: si ha quindi diritto al **trattamento di malattia**, che però non va a influire per il conteggio del comports.

COS'È IL CONGEDO PARENTALE (O ASTENSIONE FACOLTATIVA)?

È la facoltà di assentarsi dal lavoro **nei primi dodici anni di età del bambino/a**.

Possono godere del congedo parentale **sia la mamma sia il papà**, **in via continuativa o frazionata, nelle modalità che seguono:**

- **fino a 3 mesi per la madre, non cedibili al padre;**
- **fino a 3 mesi per il padre, non cedibili alla madre;**

- ulteriori 3 mesi, trasferibili tra i due genitori.

In caso di genitore solo, il congedo parentale spettante è pari a 11 mesi.

Il congedo parentale spetta per ogni figlio/a: in caso di parto plurimo ciascun genitore ha diritto di fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti per un solo figlio/a.

A copertura dei periodi di congedo fruiti spetta un'indennità pari al **30% dell'ultima retribuzione**.

In via sperimentale, l'Azienda provvederà – in caso di fruizione del congedo da parte del padre, ad incrementare del 10% l'indennità Inps del 30%.

Inoltre, **vi è un importante novità da gennaio 2023**.

La Legge di bilancio 2023 aumenta dal 30% all'80% della retribuzione giornaliera e per 1 solo mese, l'indennità Inps spettante per il periodo di congedo parentale, che potrà essere fruito:

- in alternativa tra i genitori **o in modalità ripartita, fermo restando il massimo di un mese totale;**
- fino al sesto anno di vita della bambina o del bambino, ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia della/del minore, nei casi di adozione o affidamento;

Il mese pagato all'80% deve rientrare tra i 3 mesi non cedibili del padre o della madre.

Il periodo massimo indennizzabile tra i due genitori rimane comunque di 9 mesi.

La novità riguarda i genitori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2022, **anche per un solo giorno.**

Per gli altri 8 mesi indennizzabili, l'indennità concessa resterà pari al 30% della retribuzione.

Il mese di congedo parentale indennizzato all'80% segue tutte le previsioni del congedo parentale:

- è computato nell'anzianità di servizio;
- la sua fruizione non comporta riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, a eccezione degli eventuali emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio e, comunque, fatto salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

COME USUFRUIRE DEL CONGEDO PARENTALE?

Per usufruire del congedo, si deve fare richiesta all'Inps tramite il sito internet dell'Istituto o tramite il patronato Inas-Cisl e successivamente inoltrare la richiesta scritta tramite il portale #People-Servizi Amministrativi- "Congedo parentale a giornata intera" unitamente alla documentazione inoltrata all'Inps. La richiesta va effettuata almeno **5 giorni prima** dell'inizio del congedo.

Il congedo parentale può essere utilizzato anche frazionandolo, anche per un solo giorno, ma tra un periodo e l'altro deve essere effettuata una effettiva ripresa del lavoro, in questo caso inoltrare o a inizio mese o entro la fine del mese di riferimento la richiesta di "Congedo parentale ad ore – pianificazione mensile" o Congedo parentale a ore – consuntivo mensile" sempre tramite il portale #People.

Il congedo parentale **a giornata intera** può essere fruito anche contemporaneamente da entrambi i genitori; oppure dal padre qualora la madre fruisca del congedo di maternità oppure dei riposi giornalieri.

Durante l'astensione facoltativa matura l'anzianità, il TFR, la tredicesima e le ferie. Si ha, inoltre, diritto all'accredito figurativo utile per la pensione. Grazie all'ultimo CCNL, i percorsi professionali maturano anche durante i primi 5 mesi di congedo parentale.

Grazie all'accordo 3 agosto 2018, vengono previsti dalla contrattazione aziendale **ulteriori 10 giorni di permesso per il padre lavoratore** (una volta esaurito il congedo parentale dell'INPS da parte di entrambi i genitori) da fruirsi anche non consecutivamente entro il sesto anno di vita del bambino/a.

Il congedo può essere anche utilizzato **a ore**, con un minimo di 1 ora e successivi multipli di 15 minuti, purché nel mese solare il totale delle ore utilizzate sia pari a una giornata lavorativa o suoi multipli: in questo caso la richiesta va fatta con almeno **2 giorni** di anticipo.

Fatta eccezione per i limitati casi in cui il congedo parentale ad ore è cumulabile con altre causali di assenza, la fruizione del congedo deve essere effettuata in modo da garantire nell'arco della giornata una prestazione lavorativa minima di 1 ora. A titolo esemplificativo ma non esaustivo il congedo parentale ad ore non è cumulabile nella stessa giornata con ferie – sia a mezza giornata sia ad ore (FER/FAO), i permessi ex festività (EXF), il permesso contrattuale retribuito (PCR) e il recupero banca delle ore (RBO).

Il congedo parentale **ad ore** non può essere utilizzato nella stessa giornata in cui il genitore richiedente fruisce del congedo parentale ad ore per altro figlio/a, dei riposi per allattamento - anche se richiesti per altro figlio/a, delle 2 ore di permesso giornaliero per assistenza al figlio/a disabile previsti fino al compimento dei 3 anni di vita del bambino/a in alternativa al prolungamento del congedo parentale - anche se richiesti per altro figlio/a.

Il congedo parentale ad ore è cumulabile nella stessa giornata con i 3 giorni di permesso mensile frazionati ad ore per l'assistenza ad un familiare portatore di handicap grave -anche se minore- o con le 2 ore di permesso giornaliero o i 3 giorni di permesso mensile fruiti in modalità oraria dal genitore portatore di handicap grave a beneficio di se stesso.

Attenzione: il congedo parentale, ad ore o a giornata intera, fruito in una delle date che danno diritto alla maturazione dei permessi ex festività (19 marzo, ascensione, corpus domini, 29 giugno, 4 novembre), fa cadere il diritto alla maturazione del giorno di permesso. E' quindi consigliabile non pianificare le ore di congedo parentale in corrispondenza di tali date.

Prestare ATTENZIONE quando si fruiscono dei congedi in quanto l'INPS conteggia anche il sabato e domenica.

Il giorno lavorativo precedente deve essere sempre lavorativo (ove possibile)

COS'È IL CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO FACOLTATIVO?

Grazie agli accordi del 20 maggio 2022, in caso di **figli del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto** (purché il figlio/a risultino nello stato di famiglia del dipendente) viene riconosciuto un congedo straordinario facoltativo di massimo 6 mesi che possono diventare 7 in caso di fruizione per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi e fruibile entro il compimento del sesto anno di vita del minore, con corresponsione di un trattamento economico sostitutivo della retribuzione spettante nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 40% della Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL) individuale, calcolata su base giornaliera (RAL/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali, a condizione che la madre non fruisca dei congedi parentali previsti dalla legge per un periodo superiore a 11 mesi meno la durata del presente congedo straordinario.

In caso di parto plurimo, i mesi si moltiplicano per ogni figlio/a.

Anche questo congedo può essere utilizzato a ore, per periodi minimi di un'ora e successivi multipli di 15 minuti. La somma delle ore utilizzate nell'arco di ciascun mese deve comunque corrispondere ad una o più giornate intere di lavoro.

Fatta eccezione per i limitati casi in cui il congedo parentale straordinario facoltativo ad ore è cumulabile con altre causali di assenza, la fruizione del congedo deve essere effettuata in modo da garantire nell'arco della giornata una prestazione lavorativa minima di 1 ora. A titolo esemplificativo ma non esaustivo il congedo parentale straordinario facoltativo ad ore non è cumulabile nella stessa giornata con ferie – sia a mezza giornata sia ad ore (FER/FAO) -, i permessi ex festività (EXF), il permesso contrattuale retribuito (PCR) e il recupero banca delle ore (RBO).

In caso di utilizzo del congedo parentale straordinario facoltativo ad ore è necessario il puntuale rispetto dell'orario di lavoro soprattutto quello definito per la pausa pranzo. Infatti, in caso di congedo parentale straordinario facoltativo ad ore che copra l'assenza dell'intera mattina o dell'intero pomeriggio, deve essere rispettato l'orario fissato per la pausa pranzo; il congedo non potrà che terminare con l'inizio dell'orario fissato per la pausa pranzo - in caso di assenza che copra l'intera mattinata - ovvero iniziare con il termine dell'orario fissato per la pausa pranzo - in caso di assenza per l'intero pomeriggio.

Il congedo parentale straordinario facoltativo ad ore **non può essere utilizzato** nella stessa giornata in cui il genitore richiedente fruisce del congedo parentale ad ore per altro figlio/a, dei riposi per allattamento -anche se richiesti per altro figlio/a, delle 2 ore di permesso giornaliero per assistenza al figlio/a disabile previsti fino al compimento dei 3 anni di vita del bambino/a in alternativa al prolungamento del congedo parentale -anche se richiesti per altro figlio/a.

Il congedo parentale ad ore **è cumulabile** nella stessa giornata con i 3 giorni di permesso mensile frazionati ad ore per l'assistenza ad un familiare portatore di handicap grave -anche se minore- o con le 2 ore di permesso giornaliero o i 3 giorni di permesso mensile fruiti in modalità oraria dal genitore portatore di handicap grave a beneficio di sé stesso.

Attenzione a non inserire il congedo nelle giornate di ex festività: il suo utilizzo, anche ad ore, fa infatti cadere il diritto alla maturazione del giorno di ex festività!

SI PUO' CHIEDERE L'ANTICIPO DEL TFR PER IL CONGEDO PARENTALE?

La legge 53/2000 prevede la possibilità di anticipazione del trattamento di fine rapporto (**nei limiti dell'integrazione del reddito pieno**) ai fini delle spese – anche non documentate – da sostenere durante i periodi di astensione facoltativa.

Qualora si ritenga che le spese da sostenere siano superiori all'ammontare della retribuzione non corrisposta, si dovrà fornire la relativa documentazione probatoria.

Nel caso in cui il TFR venga versato nei fondi di pensione complementare, invece, si deve seguire la normativa dei fondi pensione, che prevede anche la possibilità di anticipare fino al 30% della posizione individuale maturata purché trascorsi almeno 8 anni dall'iscrizione.

COS'È L'ASPETTATIVA PER PUERPERIO?

In aggiunta alle previsioni di legge, le norme integrative Intesa Sanpaolo assegnano al dipendente la possibilità di chiedere un ulteriore periodo di **3 mesi di aspettativa non retribuita** da fruirsi, anche in via frazionata, **entro i 6 anni di vita del bambino/a, sia da parte della madre sia da parte del padre.**

In caso di parto plurimo, **i mesi vengono moltiplicati per il numero dei nati.**

Il preavviso va dato all'Azienda **15 giorni prima** dell'inizio dell'aspettativa.

Durante l'aspettativa non maturano ferie, ex festività di competenza, credito della banca delle ore, PVR e TFR. Inoltre, non vi è copertura dal punto di vista previdenziale.

Se entrambi i genitori sono dipendenti del Gruppo, i periodi di aspettativa non potranno essere fruiti contemporaneamente.

In caso di parto gemellare o plurigemellare la lavoratrice madre ha diritto di fruire per ogni nato/a del numero di mesi di aspettativa per puerperio previsti per un solo figlio/a, mentre il padre ha diritto di fruire di un periodo massimo di aspettativa di 6 mesi.

Tale aspettativa può essere chiesta anche per i figli del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

COSA SONO I RIPOSI GIORNALIERI (PERMESSI PER ALLATTAMENTO)?

I riposi giornalieri spettano dopo il congedo di maternità e **fino al compimento del primo anno di vita** del figlio/a.

Consistono in due interruzioni giornaliere di un'ora ciascuna, anche cumulabili. Per coloro che effettuano un orario giornaliero inferiore alle 6 ore, l'interruzione è di un'ora soltanto. Ad esempio, quindi, nelle giornate semifestive l'orario di lavoro (normalmente di 5 ore) sarà di 4 ore.

Se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido aziendale (istituito nella medesima unità produttiva o nelle immediate vicinanze) i riposi giornalieri diventano di un'ora in caso di orario giornaliero superiore alle 6 ore o di 30 minuti in caso di orario inferiore alle 6 ore.

Grazie alla contrattazione integrativa, è possibile unificare le due ore di riposi giornalieri in uscita, con l'orario del mattino che diventa di 5 ore e 30 minuti.

Il riposo giornaliero non può essere cumulato, nella stessa giornata, con la mezza giornata di ferie o di ex festività; può essere invece cumulato con il recupero della banca delle ore (RBO), il recupero delle ore lavorate (ROL), il riposo compensativo (RCO), il permesso contrattuale retribuito (PCR) e con il recupero per ore di formazione effettuate di sabato/domenica o giorno destinato al riposo (ROF). Il permesso per allattamento è altresì cumulabile con i permessi orari Legge 104/92 purché riferiti ad un soggetto diverso per cui viene chiesto il riposo giornaliero a meno che il dirigente medico legale INPS attesti che le cure al minore disabile non possono essere garantite durante le ore di riposo giornaliero.

Possono godere dei riposi giornalieri **la madre o, in alternativa, il padre** se ricorrono le seguenti condizioni:

- la madre lavoratrice non se ne avvalga;
- morte o grave infermità della madre;
- la madre sia una lavoratrice ma non dipendente;
- i figli siano affidati solo al padre;

- la madre non svolga alcuna attività lavorativa.

I permessi giornalieri non sono riconosciuti al padre se la madre sta fruendo, per lo stesso figlio/a, del congedo di maternità o parentale. Il padre, in caso di parto singolo, può utilizzare i permessi per allattamento solo dopo tre mesi dal parto.

In caso di parto plurimo, qualunque sia il numero dei nati, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre, indipendentemente dal fatto che la madre stia usufruendo del congedo parentale o – anche – di maternità. Se, invece, la madre non stia usufruendo del congedo di maternità (ad esempio perché casalinga) il padre può fin da subito raddoppiare i riposi giornalieri e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche dopo tre mesi dal parto.

Ai fini della retribuzione **le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti**, compresa l'anzianità di servizio, e sono remunerate integralmente tramite apposita indennità Inps.

COSA SPETTA AL PADRE?

Dal 13 agosto 2022 è diventato strutturale, per legge, il **congedo di paternità obbligatorio** di **10 giorni**, che possono essere utilizzati dai 2 mesi precedenti ai 5 mesi successivi al parto. I giorni diventano 20 in caso di parto plurimo.

Tali giornate vengono retribuite al **100%**.

Inoltre, grazie alla contrattazione aziendale, il padre può utilizzare, entro 5 mesi dalla nascita del bambino/a, ulteriori 6 giorni di permesso per nascita figlio/a, anch'essi retribuiti al 100%.

In caso di parto gemellare vengono riconosciuti 12 giorni; in caso di parto plurigemellare 18 giorni.

La nostra azienda riconosce il totale dei 16 giorni anche per i figli del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente

QUALI SONO I DIRITTI AL RIENTRO A LAVORO DELLA MADRE LAVORATRICE?

La madre lavoratrice (e il padre lavoratore, in caso di congedo di paternità) ha diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella **stessa unità produttiva** ove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza di assenza ovvero in altra ubicata **nello stesso comune** e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il luogo di lavoro al rientro, in ogni caso, non deve essere più sfavorevole rispetto all'unità organizzativa in cui si prestava servizio prima dell'assenza. L'Azienda, se possibile, terrà in considerazione anche le necessità personali espresse dalla lavoratrice (o dal lavoratore).

Inoltre, la madre lavoratrice (o il padre lavoratore) hanno diritto, al loro rientro, a svolgere la **stessa mansione** (o per lo meno a mansioni equivalenti) a cui erano adibiti precedentemente al congedo.

Infine, la madre lavoratrice (o il padre lavoratore in caso di affidamento esclusivo) **non può essere trasferita senza il suo consenso fino ai tre anni di vita dei figli.**



PERMESSI PER LA CURA DEI FIGLI

COSA SPETTA IN CASO DI MALATTIA DEI FIGLI?

ANNI DI VITA DEL BAMBINO/A	PERMESSI NON RETRIBUITI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO/A (da fruire alternativamente o la madre o il padre)
Fino a 3 anni	Per tutta la durata della malattia del figlio/a
Da 3 a 8 anni	5 giorni ogni anno di vita del bambino/a + 5 giorni ogni anno solare + 3 giorni (solo per il padre)
Oltre gli 8 anni	5 giorni ogni anno solare

Entrambi i genitori hanno diritto a permessi **non retribuiti** per la malattia del bambino/a, in alternativa tra loro.

Non esiste, in questi casi, alcuna fascia oraria di reperibilità e l'Azienda non può controllare lo stato di malattia del figlio/a.

La legge, in particolare il D. Lgs. 151/01, prevede la possibilità per entrambi i genitori – **alternativamente** – di assentarsi dal lavoro per **tutta la durata della malattia del figlio/a** di età **non superiore a 3 anni**.

Se, invece, il figlio/a ha un'età compresa **tra i 3 e gli 8 anni**, il genitore ha diritto di fruire di permessi non retribuiti per un **massimo di 5 giornate** lavorative all'anno, intendendosi per anno il tempo intercorrente tra i singoli anni di età del bambino/a.

In aggiunta alle previsioni di legge di cui sopra, il dipendente può richiedere – ai sensi degli accordi integrativi aziendali vigenti – **ulteriori 5 giorni** di permesso non retribuito per anno solare.

Tali permessi sono riconosciuti **anche per le malattie del figlio/a di età superiore agli 8 anni**.

Si tratta di permessi non soggetti alle esigenze di servizio che, però, non possono essere collegati a giorni di ferie del periodo tra giugno e settembre e tra il 15 dicembre ed il 15 gennaio.

Tali permessi possono essere utilizzati anche per i figli del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

Il permesso per malattia del figlio/a compete anche qualora l'altro genitore non abbia diritto alla fruizione perché, ad esempio, disoccupato.

Ricordiamo, inoltre, che il ricovero ospedaliero del figlio/a consente al genitore di interrompere – su apposita richiesta – la fruizione delle ferie fruendo dei permessi non retribuiti per la malattia del. Per figlio/a usufruire del permesso, l'interessato deve presentare la richiesta scritta sull'apposito modulo in cui autocertifica anche che l'altro genitore non sia assente per lo stesso motivo nei medesimi giorni. Inoltre, andrà presentato il **certificato del medico** del S.S.N. (o convenzionato ad esso) attestante lo stato di malattia e la relativa prognosi.

Durante i permessi non retribuiti per malattia del figlio/a, non maturano le ferie, le ex festività, il credito della banca delle ore, la tredicesima, il PVR.

I permessi stabiliti dalla legge non comportano la perdita dell'anzianità, al contrario dei permessi aggiuntivi della contrattazione integrativa Intesa Sanpaolo.

Oltre a questi permessi, a seguito all'accordo 3 agosto 2018, una volta esauriti i permessi di legge e aziendali per la malattia del figlio/a, **il padre lavoratore potrà richiedere ulteriori 3 giorni di permesso** non retribuito per la malattia del figlio/a, fino all'ottavo anno di vita del bambino/a.

Detto permesso non prevede la copertura previdenziale.

COSA SPETTA PER L'ASSISTENZA AI FIGLI CON DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO?

Al personale che abbia i requisiti previsti dalla legge 170/2010 sono concesse fino a **5 giornate di permesso retribuito** per anno solare per assistenza nelle attività scolastiche a casa dei figli studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) o bisogni educativi speciali (BES) debitamente documentati, fruibili nel corso dell'anno scolastico.

I permessi DSA o BES, che potranno essere utilizzate anche ad ore con un limite minimo di 1 ora, dovranno essere richiesti con un preavviso minimo di 5 giorni.

Qualora i permessi DSA o BES siano utilizzati al di fuori dell'anno scolastico, oppure per figli minorenni iscritti al secondo ciclo di istruzione, non saranno retribuiti.

Per utilizzare i permessi, inviare la richiesta di "*Permesso assistenza figlio affetto da disturbo specifico dell'apprendimento*" tramite la sezione "*Servizi Amministrativi*" disponibile nel portale #People allegando il certificato rilasciato dal medico specialista del S.S.N. attestante la sussistenza del disturbo dell'apprendimento, l'iscrizione scolastica.

Ricordiamo che è anche possibile richiedere i permessi della Banca del Tempo per i figli con DSA.

COSA SPETTA PER L'ASSISTENZA AI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP?

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, ha diritto – entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino/a – al **prolungamento del congedo parentale** per un periodo massimo complessivo non superiore a **tre anni**. Tale permesso può essere utilizzato anche in modo frazionato.

Se il bambino/a è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, il prolungamento del congedo può avvenire se i sanitari richiedono la presenza del genitore.

Il prolungamento dell'assenza facoltativa comporta un'indennità giornaliera pari al **30% della retribuzione fino ai tre anni di vita del bambino/a**. Oltre il terzo anno di vita del bambino/a spetta solo se il reddito individuale del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Il prolungamento del congedo parentale spetta anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (ad esempio perché non occupato).

In alternativa al prolungamento, fino al compimento del terzo anno di età del bambino/a il genitore può usufruire di **due ore di permesso giornaliero retribuito**, con le medesime norme delle ore di allattamento.

Tali permessi orari possono essere richiesti dal momento in cui è finito il periodo in cui teoricamente la madre e il padre possono richiedere il congedo parentale (senza prolungamento): ossia, rispettivamente 6 o 7 mesi dal giorno dopo il termine del congedo di maternità.

Il permesso **non può essere cumulato con i riposi giornalieri** (allattamento) fruiti per lo stesso figlio/a, salvo il caso in cui il medico dell'Inps attesti che le cure al minore disabile non possono essere garantite durante le due ore di riposo giornaliero.

I genitori del minore hanno altresì diritto a **3 giorni di permesso retribuito al mese**, frazionabili anche con un minimo giornaliero di 30 minuti e multipli di 15 minuti, non cumulabili al mese successivo.

Il permesso retribuito spetta anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (ad esempio perché non occupato) ed è cumulabile con eventuali 3 giorni di legge 104 per sé. I 3 giorni di permesso sono altresì cumulabili con il congedo parentale e con il congedo straordinario retribuito per assistenza allo stesso figlio/a portatore di handicap, purché nello stesso giorno in cui un genitore fruisca del congedo straordinario l'altro non fruisca dei permessi.

Il permesso, invece, non può essere cumulato con i riposi giornalieri per la lavoratrice madre (o lavoratore padre) fruiti per lo stesso figlio/a.

ANNI DI VITA DEL BAMBINO/A CON HANDICAP	BENEFICI DEI GENITORI (da fruire in alternativa e alternativamente tra loro)		
	Prolungamento del congedo	3 giorni di permesso al mese	2 ore di riposo al giorno
Fino a 3 anni	SI	SI	SI
Da 3 a 8 anni	SI	SI	/
Oltre gli 8 anni	/	SI	/

Oltre ai permessi fino ad ora citati, per assistere il figlio/a con handicap esiste anche il **congedo straordinario retribuito**.

La sua durata è di **2 anni nell'arco della vita lavorativa**, è frazionabile anche a giorni ed è svincolato dalle esigenze di servizio.

L'indennità è corrisposta nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo. Il periodo è coperto dalla contribuzione figurativa.

Il congedo viene riconosciuto a condizione che il figlio/a portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno in strutture specializzate, salvo il caso di:

- interruzione del ricovero per recarsi fuori dalla struttura per effettuare visite o terapie appositamente certificate;
- disabile in coma vigile o in situazione terminale;
- documentazione rilasciata dai sanitari della struttura attestante il bisogno di assistenza da parte del familiare.

Il congedo straordinario non può essere utilizzato contemporaneamente ai permessi, all'astensione facoltativa e ai riposi giornalieri. Se un genitore fruisce del congedo straordinario, l'altro genitore non può beneficiare contemporaneamente del congedo parentale o dei permessi.

Per richiedere i permessi relativi all'handicap dei figli, è possibile rivolgersi al patronato Inas-Cisl che si occuperà di tutte le pratiche con l'Inps.

La pratica andrà poi consegnata, una volta protocollata, all'Azienda, assieme alle richieste scritte di permesso.

COSA SPETTA SE SI DEVE ACCOMPAGNARE IL FIGLIO/A AL PRONTO SOCCORSO?

In caso di accompagnamento i propri figli (o quelli del coniuge/unito civilmente/convivente) è previsto un permesso retribuito per il tempo necessario.

Si ricorda che tale permesso è esteso in caso di necessità di accompagnare al pronto soccorso il proprio coniuge/unito civilmente/convivente.

Ricordiamo anche che il rinnovo del Contratto Nazionale ha esteso i 3 giorni di permesso per grave infermità alle lavoratrici e ai lavoratori anche in caso di ricovero del figlio/a (nonché del coniuge o del genitore) limitatamente ai giorni di effettivo ricovero.

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

COME FUNZIONA IL CONGEDO DI MATERNITÀ IN CASO DI ADOZIONE O AFFIDAMENTO?

In caso di **adozione** spetta un **congedo retribuito di 5 mesi** (usufruibili anche dal padre qualora non sia richiesto dalla madre) a partire dall'ingresso del minore in famiglia.

In caso di adozione internazionale, il congedo può essere anticipato e fruito – anche parzialmente – prima dell'ingresso del minore in Italia, cioè durante il periodo di permanenza all'estero per l'incontro con il minore e il disbrigo delle procedure adottive.

La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il suddetto congedo di maternità può fruire di un congedo non retribuito. In tal caso il congedo retribuito restante sarà fruito dopo l'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre i 5 mesi dal suo arrivo.

In caso di **affidamento temporaneo**, invece, spettano **3 mesi di congedo di maternità** da fruirsi entro i 5 mesi dall'affidamento stesso.

COME FUNZIONA IL CONGEDO DEL PADRE IN CASO DI ADOZIONE O AFFIDAMENTO?

Il padre lavoratore deve, entro 5 mesi dall'effettivo ingresso in famiglia del minore (o dell'ingresso del minore in Italia, in caso di adozione internazionale) fruire del congedo obbligatorio di **10 giorni**.

COME FUNZIONA IL PERMESSO DEL PADRE IN CASO DI ADOZIONE O AFFIDAMENTO?

Grazie alla contrattazione integrativa di gruppo, al padre adottivo/affidatario sono riconosciuti, su richiesta, **6 giorni** di permesso retribuito da fruire entro 5 mesi dall'effettivo ingresso in famiglia del minore.

Il numero delle giornate di permesso è elevato a 12 in caso di adozione o affidamento contestuale di due minori; a 18 in caso di adozione/affidamento contestuale di più minori.

COME FUNZIONA IL CONGEDO PARENTALE IN CASO DI ADOZIONE O AFFIDAMENTO?

Spetta per entrambi i genitori, con le stesse modalità previste per i genitori naturali. Tale diritto può essere esercitato solo nei **primi 12 anni dall'ingresso in famiglia**, purché il minore non abbia, nel frattempo, compiuto 18 anni.

Il periodo di **6 mesi** coperto dall'indennità a carico dell'Inps pari al **30% della retribuzione** viene retribuito solo se fruito **entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore** nella famiglia.

COME FUNZIONANO I RIPOSI GIORNALIERI IN CASO DI ADOZIONE O AFFIDAMENTO?

Spettano gli stessi permessi dei genitori naturali, **fino al compimento del 1° anno dall'ingresso** del minore in famiglia. In caso di affidamento o adozione di più bambini, se entrano insieme, vale la stessa regola normativa applicata in caso di parto multiplo. Se, invece, i bambini entrano in tempi diversi, si ha diritto ai permessi per ogni minore.

COME FUNZIONANO I PERMESSI PER MALATTIA IN CASO DI ADOZIONE/AFFIDAMENTO?

Fino ai **6 anni di età del bambino/a** (e non 3, come nel caso di figli naturali) i genitori hanno diritto – alternativamente – a permessi non retribuiti **per tutta la durata della malattia** del bimbo.

Dai 6 agli 8 anni di vita del bambino/a ciascun genitore ha diritto a **5 giorni** di permesso non retribuito all'anno.

Se il minore all'ingresso in famiglia ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, spettano 5 giorni all'anno nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia.

Ricordiamo che, oltre ai permessi succitati e garantiti dalla legge, i colleghi possono usufruire di ulteriori 5 giorni di permesso non retribuito, ai sensi degli accordi integrativi di Gruppo.

In più, a seguito degli accordi 7 ottobre 2015, al padre lavoratore spettano 3 giorni di permesso non retribuito all'anno per malattia del figlio/a adottato o in affidamento, sempre con le regole su esplicate.

RIDUZIONE DELLA CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE

COME FUNZIONA LA RIDUZIONE DELLA CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE?

Alle lavoratrici spetta **una riduzione pari al 50% della contribuzione previdenziale** a carico della lavoratrice, della durata massima di dodici mensilità, che decorrono dal mese di competenza in cui si è verificato il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro, al termine della fruizione del congedo (obbligatorio o parentale) di maternità. Tale sgravio non comporta alcuna penalizzazione sulla futura pensione, poiché il restante 50% della contribuzione, rimane a carico dell'INPS.

L'agevolazione è inoltre cumulabile con l'esonero contributivo dello 0,8% previsto dalla legge di bilancio 2022, aumentato di un ulteriore 1,2% come da indicazione del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 155 (c.d. Decreto Aiuti-bis).

Possono accedere al beneficio tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro privati, che rientrino al lavoro dopo avere fruito del congedo di maternità, **a condizione che il rientro nel posto di lavoro sia avvenuto entro il 31 dicembre 2022**. Laddove la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio, la misura può comunque trovare applicazione dalla data di rientro effettivo al lavoro della lavoratrice. L'esonero riguarda sia i rapporti a tempo indeterminato che a tempo determinato, compresi i casi in regime di part-time e di apprendistato (di qualsiasi tipologia).

Per aver l'applicazione dell'esonero contributivo in argomento, sarà **INTESA SANPAOLO** che, per conto della lavoratrice interessata, si occuperà di inoltrare all'INPS la richiesta, tramite la funzionalità "Contatti" del "Cassetto previdenziale". Pertanto, **le dipendenti di Intesa Sanpaolo non dovranno eseguire alcuna operatività specifica**.

I dettagli completi sull'argomento sono contenuti nella Circolare INPS n° 102 del 19-09-2022, che è possibile consultare cliccando sul seguente link:

<https://servizi2.inps.it/servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?tipologia=circmess&idunivoco=13937>

Ci trovi su

WWW.FIRSTCISL.IT
