



TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

MATERNITÀ, PATERNITÀ, ADOZIONE, AFFIDAMENTO

INDICE

MATERNITÀ E PATERNITÀ

Nozioni generali	pag. 4
Permessi per controlli prenatali	pag. 7
Interruzione di gravidanza	pag. 7
Permessi per partecipazione al corso di preparazione al parto	pag. 8
Congedo anticipato di maternità (maternità a rischio)	pag. 9
Congedo maternità (astensione obbligatoria)	pag. 10
Schema riepilogativo flessibilità del congedo	pag. 14
Congedo di paternità	pag. 15
Congedi e permessi del padre per nascita figlia/figlio	pag. 16
Congedo parentale	pag. 19
Schema riepilogativo congedo parentale	pag. 22
Riposi giornalieri (permessi allattamento)	pag. 23
Schema riepilogativo permessi parto plurimo	pag. 25
Part-Time	pag. 25
Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio	pag. 26
Permessi a sostegno della genitorialità	pag. 27
Permessi assistenza figlia o figlio con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)	pag. 28
Malattia figlia/figlio	pag. 29
Permessi per inserimento asilo nido/scuola materna (infanzia)	pag. 31

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Congedo maternità/paternità	pag. 33
Congedo maternità - adozione nazionale	pag. 35
Congedo maternità - adozione Internazionale	pag. 35
Congedo di maternità per affidamento	pag. 35
Schema riepilogativo congedo maternità	pag. 35
Congedo di paternità	pag. 36
Congedo di paternità obbligatorio	pag. 36
Congedo non retribuito per adozione/affidamento preadottivo internazionale	pag. 38
Congedo parentale	pag. 38
Aspettativa non retribuita per puerperio	pag. 39
Part-Time	pag. 39
Riposi giornalieri	pag. 40
Schema riepilogativo congedi e permessi adozione/affidamento	pag. 42
Malattia bambina/bambino	pag. 43

ALTRE PREVISIONI

Accordo ISP 8/12/2021 Pacchetto giovani: bonus nascita figli	pag. 45
Accordo ISP 8/12/2021 Permesso pronto soccorso	pag. 45

INDICE

Accordi ISP 7/10/2015 - 3/8/2018 - 8/12/2021 Banca del tempo	pag. 46
Accordi ISP 7/10/2015 e 3/8/2018 – 8/12/2021 Sospensione volontaria	
Attività lavorativa	pag. 48
Accordi ISP 7/10/2015 - 3/8/2018 - 8/12/2021 Assegno per familiari	
portatori di handicap	pag. 49
CCNL 19/12/2019 (artt. 63 – 73 – 78)	pag. 50
 BONUS PER I GENITORI	
Assegno unico universale	pag. 52
Bonus Asilo nido e sostegno assistenza domiciliare	pag. 54
Schema riepilogativo bonus asilo nido	pag. 55
 I miei Appunti	
Principali Fonti normative	pag. 56
	pag. 57

MATERNITÀ E PATERNITÀ

NOZIONI GENERALI

Il **Consiglio dei Ministri del 31 marzo 2022** ha dato il via libera per due **schemi di decreto** in materia di lavoro e tutela dei lavoratori. In questo modo inizia l'iter di recepimento di due importanti direttive europee che impongono agli Stati membri determinati standard in ordine alla **qualità della vita lavorativa**:

- **direttiva UE 2019/1158** relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio);
- **direttiva UE 2019/1152** del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.

I due provvedimenti saranno pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale entro il 31 dicembre 2022 ed introdurranno importanti novità su congedo di paternità, estensione del diritto all'indennità di maternità per lavoratrici autonome in caso di gravidanza a rischio, ma non solo.

Il **Senato, nella seduta del 6 aprile 2022, ha approvato in via definitiva il Ddl n. 2459 (c.d. *Family Act*)** relativo a “Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia” che contiene la delega al Governo per l'adozione di decreti legislativi in materia. In particolare entro:

12 mesi

- per il riordino e il rafforzamento delle misure di sostegno all'educazione dei figli;
- per sostenere e promuovere le responsabilità familiari.

24 mesi

- per la disciplina dei congedi parentali, di paternità e di maternità;
- per incentivare il lavoro femminile, la condivisione della cura e l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro;
- per sostenere la spesa delle famiglie per la formazione dei figli e il conseguimento dell'autonomia finanziaria dei giovani.

Resta in vigore, fino a quando non saranno approvate le nuove norme, la normativa prevista.



Il periodo di maternità, già disciplinato dall'articolo 2110 del codice civile, per quanto riguarda le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità, è regolato dal Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”.

Il Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in attuazione dell'art. 1 della Legge n. 183/2014 (c.d. Jobs Act) è poi ulteriormente intervenuto sulla

materia modificando alcune delle previsioni esistenti.

Le attuali norme e tutele relative alla maternità e paternità in vigore si applicano anche:

- al personale con Contratto di apprendistato (con le stesse tutele di legge sulla maternità). I periodi di assenza interrompono il contratto con relativo spostamento del termine di scadenza;
- ai genitori adottivi (cambiano solo le decorrenze, si deve far riferimento alla data di ingresso della bambina o del bambino in famiglia e i limiti di età del minore) o affidatari.

Prima degli ultimi due mesi di gravidanza non esiste alcun obbligo da parte della lavoratrice di comunicare all'azienda il proprio stato di maternità. Tuttavia, come è ovvio, i diritti connessi non sono usufruibili senza una formale comunicazione al datore di lavoro.

L'art. 4 del Decreto del Presidente della Repubblica del 25 novembre 1976 n. 1026 (Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri), stabilisce che “per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza ai fini previsti dall'art. 2, secondo comma, della legge, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto, indicata nel certificato medico”.

Lo stato di gravidanza comporta, quindi, diritti e doveri in capo ad entrambe le parti costituenti il rapporto di lavoro e fino ad un anno di vita del minore.

In particolare è fatto **DIVIETO** di:

- **licenziamento** della lavoratrice in gravidanza e fino al compimento del 1° anno di età del bambino, indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro sia a conoscenza del suo stato; la lavoratrice però, nel caso le venga intimato il licenziamento, ha l'obbligo di comunicare il suo stato di gravidanza e il licenziamento è nullo;
- **adibire la lavoratrice a mansioni pesanti e pericolose** durante la gestazione, e fino al settimo mese dopo il parto. Qualora le condizioni di lavoro siano ritenute pregiudizievoli per la madre e il bambino, il servizio ispettivo può disporre l'interdizione anticipata;
- **lavoro notturno** dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino ad 1 anno di età del bambino. Da 1 a 3 anni è richiesto il consenso obbligatorio della lavoratrice.

La lavoratrice in gravidanza ha **DIRITTO a non essere spostata o trasferita dalla sede di lavoro.**

Al termine dei periodi di congedo, permessi o riposi previsti dalla normativa per la maternità o paternità fruiti entro il compimento di 1 anno di età della figlia o del figlio, gli interessati hanno **DIRITTO**:



- **a rientrare nella stessa unità produttiva** ove erano occupati al momento della richiesta di assenza ovvero in altra ubicata nello stesso comune, salvo loro espressa rinuncia;
- **ad essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti;**
- **a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro**, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

DIMISSIONI

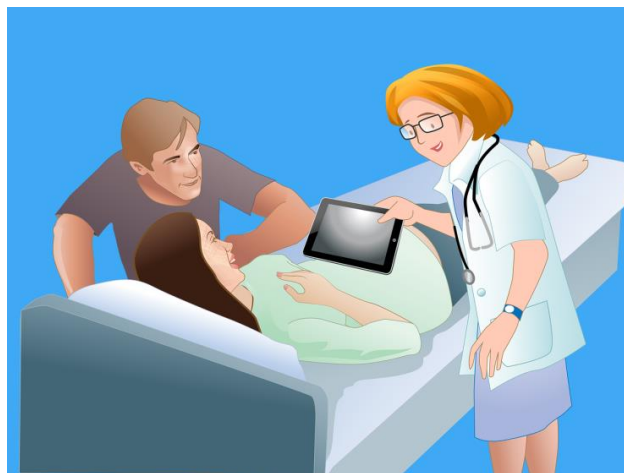
Durante i primi 3 anni di vita della bambina o del bambino, la risoluzione consensuale o le eventuali dimissioni devono essere convalidate alla competente Direzione Territoriale del Lavoro.

PERMESSI PER CONTROLLI PRENATALI

La dipendente in stato di gravidanza può fruire, nel caso in cui siano effettuati in orario lavorativo, di **permessi retribuiti** per il tempo necessario a sottoporsi a:

- **esami prenatali;**
- **accertamenti clinici;**
- **visite mediche specialistiche.**

Per usufruire del permesso occorre presentare al Responsabile della UOG richiesta scritta attestante data e ora fissate per il controllo medico. Al rientro in servizio la dipendente dovrà allegare la certificazione giustificativa che attesti la data e l'orario di effettuazione dei controlli o visite, imputando nel portale #People → Servizi Amministrativi → Consuntivazione presenze e assenze il relativo giustificativo .

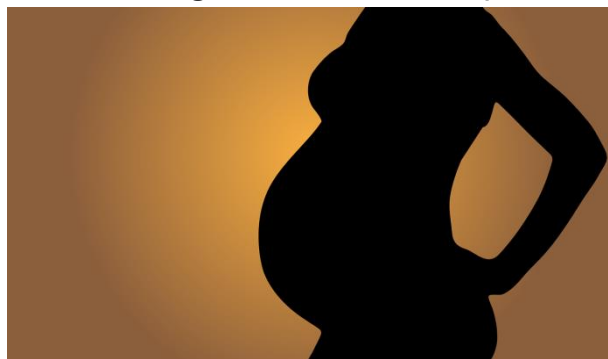


Il permesso è strettamente correlato alla durata della visita da effettuare e tiene conto dei necessari tempi di percorrenza.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

Se l'interruzione si verifica prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione l'evento si considera come aborto e perciò "malattia" determinata da gravidanza, non computabile ai fini del periodo di comporto. La lavoratrice si astiene dal lavoro per il tempo necessario al recupero psicofisico.

Se l'interruzione si verifica dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione (spontanea o terapeutica) è considerata a tutti gli effetti come "parto". La lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, con la facoltà di riprendere l'attività lavorativa previa autorizzazione medica.

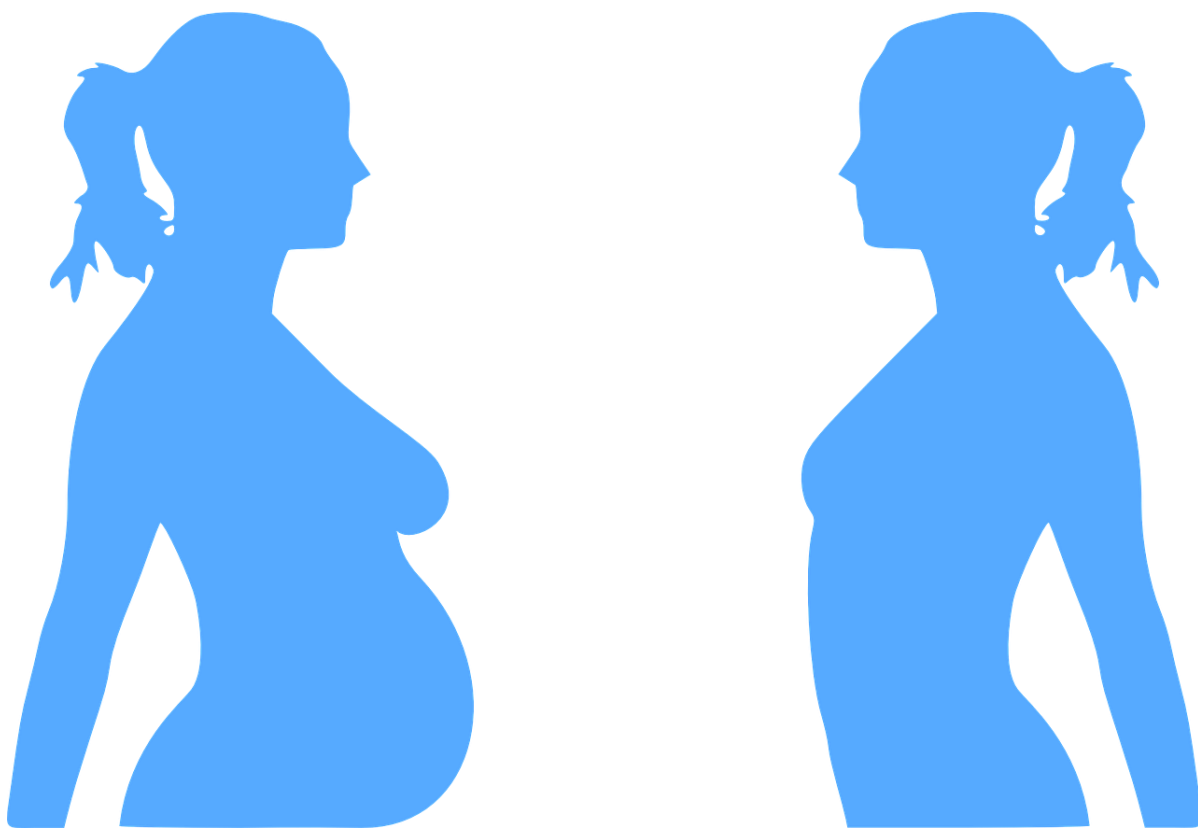


PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE A CORSO DI PREPARAZIONE AL PARTO

La lavoratrice in stato di gravidanza può fruire a richiesta, di **permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto** effettuato presso strutture pubbliche, o convenzionate con le medesime, per la durata del corso.

Il permesso va richiesto con un preavviso di almeno 5 giorni. È strettamente correlato alla durata del corso e tiene conto dei necessari tempi di percorrenza.

La dipendente che intenda usufruire del permesso deve presentare richiesta scritta al Responsabile della UOG attestante data e ora fissate per la partecipazione al corso e, al rientro in servizio, deve imputare nel portale **#People** → **Servizi Amministrativi** → **Consuntivazione presenze e assenze**, il relativo giustificativo, allegando la richiesta effettuata e la certificazione giustificativa con l'attestazione di data e orario in cui è stato effettuato il corso stesso.



CONGEDO ANTICIPATO DI MATERNITÀ (c.d. maternità a rischio)

La legge disciplina i casi in cui la lavoratrice in stato di gravidanza può interrompere l'attività lavorativa prima del tempo, per preservare la propria salute e quella del nascituro:

- **gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose** che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza. L'Azienda Sanitaria Locale (ASL) dovrà provvedere alla procedura di interdizione anticipata dal lavoro compresa l'adozione del provvedimento finale di astensione;
- **gravi complicazioni della gestazione o aggravamento in gravidanza di patologie preesistenti.** La lavoratrice deve presentare la domanda all'Azienda Sanitaria Locale competente (con riferimento al luogo di residenza), unitamente al certificato medico e inoltrare la documentazione all'Azienda.
La domanda va considerata come accolta dalla ASL decorsi 7 giorni dalla sua presentazione. La data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con il primo giorno di assenza dal posto di lavoro giustificato dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice;
- **interdizione per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli.** Se non è possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni, l'Azienda presenta domanda alla Direzione Territoriale del Lavoro competente. La richiesta, previo effettivo accertamento dell'impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni, deve essere accolta dalla Direzione Territoriale del Lavoro entro 7 giorni dalla presentazione.



La data di inizio dell'astensione dall'attività lavorativa coinciderà con quella di rilascio del provvedimento portato a conoscenza del datore di lavoro.

La lavoratrice nel periodo di maternità anticipata, regolarmente riconosciuta, non avrà obbligo di reperibilità e nel caso di astensione per complicanze patologiche, il periodo sarà retribuito

al 100% .

Nei primi due casi la dipendente deve informare il Responsabile della UOG e tramite il portale #People ➔ Servizi Amministrativi, inviare la richiesta allegando la documentazione che ha presentato alla ASL.

CONGEDO MATERNITÀ (ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

Il **congedo di maternità (astensione obbligatoria per maternità)** è un periodo di assenza retribuita dal lavoro che viene riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e per un periodo successivo al parto (puerperio).



Il trattamento economico garantito durante tale assenza è a carico dell'INPS.

La durata del periodo di astensione *ante partum* (pre parto) è determinato senza includere la data presunta del parto.

La lavoratrice deve **astenersi obbligatoriamente** dal prestare attività lavorativa nei **due mesi precedenti** la data presunta del parto (astensione

obbligatoria *ante partum*) e nei **tre mesi successivi** alla data effettiva del parto (astensione obbligatoria *post partum*).

La durata del congedo rimane tale anche in caso di parto plurimo.

La lavoratrice ha la **facoltà di continuare** a prestare l'attività lavorativa nell'**ottavo** mese di gravidanza (in tutto o in parte), **fruendo**, in tal caso, di **4 mesi di astensione** obbligatoria **dopo la nascita del bambino** (ferma restando la durata complessiva di 5 mesi del congedo).

L'opzione è possibile a **condizione** che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) e, ove previsto, il medico competente preposto in Azienda alla tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino formalmente, mediante certificazione, che l'opzione **non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro**.

La certificazione deve essere acquisita nel corso del settimo mese di gravidanza.

L'articolo 1, comma 485, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019), ha aggiunto il comma 1.1 all'articolo 16 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.



Viene riconosciuta alle “lavoratrici, in alternativa a quanto disposto dal comma 1 del citato articolo 16, la **facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l’evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso**, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale (o con esso convenzionato) e il medico competente ai fini

della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione **non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro**”. La disposizione è entrata in vigore il 1° gennaio 2019.

La documentazione sanitaria deve essere acquisita dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza e deve attestare l’assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all’evento del parto qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta.

La facoltà di scegliere di fruire della **maternità dopo il parto comporta**, a prescindere dal fatto che il parto avvenga prima, in coincidenza o dopo la data presunta indicata sul certificato telematico di gravidanza, che la lavoratrice madre **si astenga dal lavoro per i cinque mesi successivi alla data del parto**.

In caso di parto fortemente prematuro, che avvenga cioè prima dei due mesi antecedenti la data presunta, i giorni non goduti prima si aggiungono al congedo *post partum*, anche qualora la durata complessiva così determinata, superi il limite di cinque mesi.

In caso di ricovero della neonata o del neonato, anche non immediatamente seguente al parto, in struttura pubblica o privata, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità, riprendendo l’attività lavorativa. Il congedo può essere ripreso dalla data di dimissioni della bambina o del bambino o in data precedente su richiesta della lavoratrice. La sospensione è concessa una sola volta per ciascuna figlia/o.

N.B.: In caso di opzione da parte della dipendente di rimanere al lavoro fino alla data del parto risulta **preclusa** la possibilità di sospendere e rinviare il congedo di maternità per il ricovero del minore in una struttura pubblica o privata ai sensi dell’articolo 16-bis

del D.Lgs. n. 151/2001, in quanto non consentirebbe di rispettare il limite temporale dei cinque mesi entro cui fruire del congedo di maternità.

La lavoratrice assente per il congedo di maternità ha diritto al trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

Nel periodo in cui la madre fruisce del congedo per maternità, il padre deve usufruire dei 10 giorni di congedo obbligatorio e può fruire del congedo parentale, della giornata di congedo facoltativo, ovvero, in caso di parto plurimo, delle ore aggiuntive di riposo giornaliero spettanti.



DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE

Prima del parto ed entro il 7° mese di gravidanza:

- certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto rilasciata dal medico;
- richiesta di congedo di maternità all'INPS competente (luogo di residenza) utilizzando la procedura telematica, allegando la certificazione/documentazione;
- richiesta di congedo di maternità ante parto tramite il portale #People → Servizi Amministrativi allegando idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza unitamente alla domanda inoltrata all'INPS (copia della domanda di congedo con eventuali allegati e relativa ricevuta protocollata).

Se si vuol **beneficiare della flessibilità del congedo** occorre presentare anche le certificazioni mediche che attestino l'assenza di situazioni a rischio per la salute della gestante e del nascituro, oltre ad una dichiarazione del datore di lavoro (rilasciata dal servizio prevenzione e protezione) attestante che per l'attività svolta dalla lavoratrice **non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria**.

Nel caso in cui, invece, l'attività della dipendente sia **sottoposta a sorveglianza sanitaria**, bisogna allegare anche la certificazione del medico competente ai fini della prevenzione e della tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Le certificazioni non devono avere una datazione successiva alla fine del settimo mese di gravidanza.

Dopo il parto (entro 30 giorni dalla nascita):

- deve essere inviata la richiesta di congedo post parto tramite il portale #People → Servizi Amministrativi allegando certificato di nascita o stato di famiglia o autocertificazione e la domanda di maternità *post partum* inviata all'INPS telematicamente (copia domanda e ricevuta protocollata);
- entro 30 giorni censire in #People → Servizi Amministrativi → Richieste → Gestione nucleo familiare i dati della figlia o del figlio;
- in caso di interruzione di gravidanza (spontanea o terapeutica) va presentata la documentazione medica dalla quale risulti la data in cui l'interruzione si è verificata.



FLESSIBILITA' DEL CONGEDO	
COSA SPETTA	
2 mesi prima del parto 1 mese prima del parto	3 mesi dopo il parto 4 mesi dopo il parto 5 mesi dopo il parto
	Eventuale periodo tra parto e data presunta del parto. (N.B. non vale per l'opzione prevista dalla Legge Bilancio 2019)
	Ulteriori giorni non goduti prima del parto. (N.B. non vale per l'opzione prevista dalla Legge Bilancio 2019)
	Dall'ingresso del minore nella casa familiare in caso di parto prematuro e ricovero del bambino presso struttura sanitaria se la madre riprende nel frattempo il lavoro (N.B. Circa la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso, risulta preclusa la possibilità di sospendere e rinviare il congedo di maternità per il ricovero del minore in una struttura pubblica o privata ai sensi dell'articolo 16-bis del D. Lgs. n. 151/ 2001, in quanto non consentirebbe di rispettare il limite temporale dei cinque mesi entro cui fruire del congedo di maternità)

CONGEDO DI PATERNITÀ



Il **congedo di paternità** è un periodo di astensione che **spetta al padre** lavoratore dipendente, padre biologico, qualora si verifichino le seguenti condizioni:

- **morte della madre;**
- **grave infermità della madre** (documentazione rilasciata dal medico);
- **affidamento esclusivo della figlia o del figlio al padre** richiedente (provvedimento del Tribunale dei minori);
- **abbandono della figlia o del figlio da parte della madre:**
 - ✓ successivo al riconoscimento (per decadenza della potestà della madre pronunciato dal Tribunale con provvedimento giudiziario);
 - ✓ mancato riconoscimento (abbandono è autocertificato).

Il congedo coincide in tutto o in parte con il congedo di maternità che sarebbe spettato alla madre dopo il parto.

Il trattamento economico spetta in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

Il lavoratore che intenda avvalersi del congedo di paternità deve inoltrare richiesta all'INPS, utilizzando la procedura telematica messa a disposizione dall'Ente o tramite gli

altri canali (cfr. www.inps.it), censire la figlia o il figlio in procedura e presentare richiesta di congedo di paternità tramite il portale #People#People → Servizi Amministrativi → Richieste → Gestione Nucleo Familiare unitamente alla domanda inoltrata all'Inps (copia della domanda di congedo con eventuali allegati e relativa ricevuta protocollata).

CONGEDI E PERMESSI DEL PADRE PER NASCITA FIGLIA/FIGLIO

Il **congedo obbligatorio** è fruibile dal padre, anche adottivo o affidatario, entro il quinto mese dalla nascita della bambina o del bambino (o dall'ingresso in famiglia/in Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali) e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale sopra richiamato.



Si configura come un diritto autonomo e, pertanto, “è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità. Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151” (cfr. www.inps.it).

La legge di Bilancio 2022 ha reso strutturale la misura.

Il padre, anche adottivo e affidatario, **entro e non oltre il quinto mese** di vita della figlia o del figlio ha quindi diritto a un congedo retribuito di:

- **10 giorni di congedo obbligatorio**, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti successivamente al 1° gennaio 2021;
- **1 giorno di congedo facoltativo**, sempre entro 5 mesi dalla nascita della figlia o del figlio, in alternanza alla madre. La fruizione, da parte del padre anche adottivo e affidatario, è condizionata alla scelta della madre di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo *post partum* della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre
- **6 giorni di permesso retribuito**. Tale permesso, effettuato su richiesta, può essere fruito solo dopo aver utilizzato le giornate di congedo obbligatorio. In caso di parto gemellare sono raddoppiate e triplicate in caso di parto plurigemellare (Accordi ISP: 7 ottobre 2015 - 3 agosto 2018 - 14 aprile 2021 - 8 dicembre 2021). “Per padre si intende

il genitore dipendente di società del Gruppo anche nel caso in cui il figlio sia figlio del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto purché i figli risultino dal suo stato di famiglia. Nel caso in cui il padre, come sopra definito, non possa usufruire dei congedi obbligatori e facoltativi di legge vengono riconosciuti anche: • giorni di congedo straordinario retribuito pari ai giorni tempo per tempo previsti dalla legge per il congedo obbligatorio; • un congedo straordinario facoltativo (di 6 o 7 mesi) indennizzato nella misura del 40% della RAL giornaliera individuale e con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali, a condizione che la madre non fruisca dei congedi parentali di legge per un periodo superiore a 11 mesi meno la durata del congedo straordinario di cui sopra fruito dal padre” (vedi capitolo congedo parentale). (Accordo ISP 20.05.2022).

L’articolo 1, comma 25, della Legge n. 178/2020 ha apportato un’importante modifica all’art. 24, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012 inserendo dopo le parole “nascita del figlio” le parole **“anche in caso di morte perinatale”**.

Il **padre lavoratore dipendente deve**, quindi, entro cinque mesi dalla nascita della figlia o del figlio, **“anche in caso di morte perinatale”, astenersi dal lavoro obbligatoriamente** per il periodo previsto.

Con **“periodo di morte perinatale”** si intende il periodo compreso tra l’inizio della 28ma settimana di gravidanza e i primi sette giorni del minore. La circolare INPS n. 42 dell’11 marzo 2021 ha meglio chiarito:

“Di conseguenza il congedo può essere fruito, sempre entro i cinque mesi successivi alla nascita del figlio, anche nel caso di:

- 1) figlio nato morto dal primo giorno della 28° settimana di gestazione (il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso);
- 2) decesso del figlio nei dieci giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). Il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Dalla tutela restano pertanto esclusi i padri i cui figli (nati, adottati o affidati) siano deceduti successivamente al decimo giorno di vita (il giorno della nascita è compreso nel computo)”.

Il lavoratore che intenda avvalersi dei congedi deve presentare con un preavviso non inferiore ai 15 giorni:

- nel caso di congedo obbligatorio o facoltativo richiesta, con allegato certificato di nascita o stato di famiglia, tramite il portale #People → Servizi Amministrativi → Richieste → Gestione Nucleo Familiare (in caso di congedo facoltativo va allegata la dichiarazione della madre di non fruire del congedo di maternità per il giorno equivalente a quello richiesto dal padre);
- nel caso di domanda dei giorni di permesso, richiesta scritta al proprio Responsabile. Dovrà essere allegato il certificato di nascita o lo stato di famiglia.

Al rientro in servizio dovrà censire la figlia/il figlio nel portale #People → Servizi Amministrativi → Richieste → Gestione nucleo familiare. Per il permesso retribuito ai sensi degli accordi aziendali il dipendente dovrà inserire il relativo giustificativo nel portale #People → Servizi Amministrativi → Consuntivazione presenze e assenze del team.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ



I congedi di maternità e paternità prevedono un riconoscimento pari, nel nostro contratto nazionale, al 100% della retribuzione, nel limite massimo di 5 mesi.



CONGEDO PARENTALE

Per **congedo parentale** si intende l'astensione facoltativa durante i primi 12 anni di vita della bambina o del bambino a decorrere dal termine del congedo di maternità per la mamma o della nascita della figlia o del figlio per il papà.

Il periodo di astensione facoltativa dal lavoro che entrambi i genitori possono richiedere, in via continuativa o frazionata, fino al compimento dei 12 anni di età del bambino è così regolato:

- **periodo complessivo tra i genitori:** i genitori hanno diritto complessivamente, ad un periodo di congedo parentale non superiore a 10 mesi. Tale limite è elevato ad 11 mesi qualora il padre lavoratore dipendente fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale;
- **periodo individuale per ciascun genitore:** entro il limite dei 10 (o 11) mesi, ciascun genitore ha diritto al congedo parentale per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi; il periodo individuale del padre può essere elevato a 7 mesi qualora fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale;
- **genitore solo:** nel caso in cui l'altro genitore sia morto o gravemente infermo o abbia abbandonato la figlia o il figlio oppure nel caso in cui la figlia o il figlio sia stato affidato esclusivamente al genitore richiedente (art. 155 bis c.c.) il genitore solo ha diritto a fruire di congedo parentale fino a 10 mesi.



Madre	Padre	Madre	Padre	Totale
Dipendente	Dipendente	6	7	11
Non lavora	Dipendente	0	7	7
Autonoma	Dipendente	3	7	10
Dipendente	Autonomo	6	0	6
Dipendente	Non lavora	6	0	6
Autonoma	Non lavora	3	0	3
Genitore solo				10

Il congedo può essere usufruito per intero o per frazioni di tempo, anche per un giorno, ma tra un periodo e l'altro di astensione deve esserci una ripresa effettiva del lavoro, in caso contrario sabato e domenica vengono conteggiati come giorni di congedo.



In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale previsti per ogni nata/o.

I due genitori possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente. Inoltre, il padre può fruirne nel periodo in cui la madre è in congedo di maternità o quando la stessa beneficia dei riposi giornalieri per allattamento.

Il congedo parentale può essere fruito anche su base oraria.

Il **congedo parentale a ore** può essere fruito, sia per il personale a tempo pieno sia per il personale part time, per periodi minimi di un'ora giornaliera e in caso di utilizzi superiori all'ora per 15 minuti o multipli. La somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve comunque corrispondere a giornate intere.

In caso di **fruizione a ore**, oltre che nei casi stabiliti dalla legge, **è esclusa la cumulabilità** nella medesima giornata del congedo parentale a ore con ferie, permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva; **è invece cumulabile** con i permessi previsti dalla Legge n. 104/92 ad esclusione delle 2 ore di permesso giornaliero per assistenza al figlio disabile.

Il preavviso al datore di lavoro per l'utilizzo del congedo parentale va comunicato non meno di 5 giorni prima della fruizione per utilizzo a giornata intera e 2 giorni prima per l'utilizzo su base oraria. Va imputata la richiesta sul portale #People → Servizi Amministrativi allegando l'eventuale documentazione richiesta e, per quello a ore, va inserita la pianificazione mensile e la consuntivazione dell'utilizzo entro la fine del mese di riferimento.

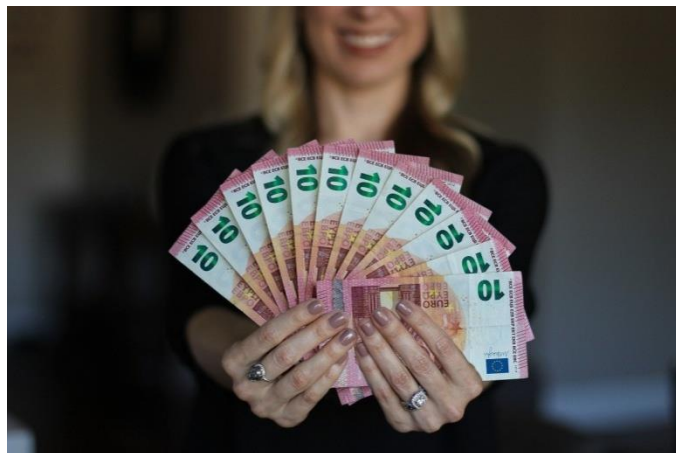


Le domande di congedo parentale vanno presentate all'INPS in modalità telematica.

Il congedo parentale a ore, o giornata intera, fruito in una delle date che danno diritto alla maturazione dei permessi ex festività, fa cadere il diritto di maturazione del giorno di permesso.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Durante i periodi di congedo parentale la lavoratrice o il lavoratore ha diritto a percepire, fino al sesto anno di vita della bambina o del bambino, un'indennità economica pari al 30% della retribuzione giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo mese di lavoro.



Nel caso in cui i genitori abbiano complessivamente fruito di 6 mesi di congedo parentale, l'indennità per i mesi ulteriori (ossia per il 7°, 8° e così via) è corrisposta a condizione che il reddito annuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria annualmente stabilito dalla legge.

Lo stesso limite di reddito si applica per qualsiasi periodo di congedo parentale (quindi anche nel caso in cui si tratti del primo mese) fruito tra i 6 anni e un giorno e gli 8 anni di vita del figlio.

Dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino il congedo non è mai indennizzato.

Gli Accordi ISP da ultimo quello dell'8.12.2021 prevedono per il **padre dipendente l'integrazione della quota retribuita** prevista dalla legge (30%) di 10 punti percentuali e **l'estensione del congedo di ulteriori 10 giorni**, anche non consecutivi, **da fruirsì entro il 6° anno di vita della bambina o del bambino**, una volta esaurito il congedo parentale di legge indennizzato dall'INPS, col riconoscimento di un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura del 30% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/360) e il versamento dei contributi previdenziali.

Ai fini degli accordi di cui sopra “per padre si intende il genitore dipendente di società del Gruppo anche nel caso in cui il figlio sia figlio del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto purchè risulti nel suo stato di famiglia.

- Nel caso in cui il padre, come sopra definito, non possa fruire dei congedi facoltativi di legge viene riconosciuto anche un congedo straordinario facoltativo, continuativo o frazionato di 6 mesi, che possono diventare 7 con fruizione di un periodo -continuativo o frazionato- di almeno 3 mesi entro il compimento del 6° anno di vita del minore, indennizzato nella misura del 40% della RAL giornaliera individuale e con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali, a condizione che la madre non fruisca dei congedi parentali di legge per un periodo superiore a 11 mesi meno la durata del congedo straordinario di cui sopra fruito dal padre. (Accordo ISP 20 maggio 2022).



CONGEDO PARENTALE		
FASCE DI ETÀ DELLA BAMBINA O DEL BAMBINO (ANNI)	TRATTAMENTO ECONOMICO	
	DURATA COMPLESSIVA MASSIMA	PERCENTUALE RICONOSCIUTA DALL'INPS
0-6	FINO A SEI MESI	30%*
0 - 6	OLTRE I 6 MESI	30% se reddito annuo individuale del richiedente sia minore o uguale a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione A.G.O. 0% se reddito superiore
6 - 8	ANCHE PER I PRIMI 6 MESI	
8 - 12		0%

*Ai sensi degli Accordi ISP del 3 agosto 2018 e dell'8 dicembre 2021 l'Azienda nel caso di fruizione da parte del padre provvederà ad integrare la quota retribuita prevista dalla legge per i congedi parentali (30%) di 10 punti percentuali nel caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre dipendente del Gruppo ISP. Provvederà, inoltre, ad estendere “nei confronti del padre dipendente del Gruppo ISP il congedo parentale di ulteriori dieci giorni, anche non consecutivi, da fruirsi entro il sesto anno di vita del bambino, una volta esaurito il congedo parentale di legge indennizzato dall'INPS; per detto congedo viene riconosciuto un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 30% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annua Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali”.

RIPOSI GIORNALIERI (PERMESSI ALLATTAMENTO)

La lavoratrice ha diritto, nel primo anno di vita della bambina o del bambino, a fruire di **permessi giornalieri per allattamento**. Si tratta di riposi orari retribuiti a cui può avere diritto anche il padre lavoratore:

- **2 ore al giorno**, anche cumulabili, se l'orario di lavoro è almeno di 6 ore giornaliere;
- **1 ora al giorno** se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere. Ha diritto a tale permesso anche la lavoratrice a part time orizzontale.

I riposi giornalieri sono considerati a tutti gli effetti ore lavorative e, pertanto, i dipendenti hanno diritto alla retribuzione piena oltre alla copertura previdenziale figurativa.

Il **riposo giornaliero** può essere cumulato con Banca Ore, recupero ore lavorate, permesso contrattualmente retribuito, riposo compensativo, recupero ore formative di sabato/domenica o giorno dedicato al riposo, permessi sindacali, permessi orari ex Legge n. 104/92.



NON può essere cumulato, nella stessa giornata, con la mezza giornata di ferie o ex festività.

Nella giornata semifestiva (orario 5 ore) il riposo giornaliero viene riproporzionato ad 1 ora.

I riposi giornalieri possono essere utilizzati anche dal **padre**, a partire dal giorno successivo ai 3 mesi dopo il parto (ossia a partire dal giorno successivo alla fine del periodo di maternità riconosciuto per legge) con il relativo trattamento economico, nel caso in cui:

- la **figlia o il figlio** sia **affidata/o** a lui **in via esclusiva**;
- in caso di **morte o di grave infermità della madre**;
- **in alternativa alla madre lavoratrice** che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la **madre** non sia lavoratrice dipendente (es. **lavoratrice autonoma, libera professionista**);
- nel caso in cui la **madre** sia **casalinga**.

Il **padre** non può goderne durante il congedo di maternità e/o parentale della madre per la stessa figlia o lo stesso figlio.



In caso di **parto plurimo** i periodi di riposo sono raddoppiati fino ad un massimo di **4 ore al giorno**.

Le 2 ore aggiuntive (1 ora se orario di lavoro inferiore a 6 ore) possono essere utilizzate dal padre anche se la madre sta fruendo di congedo per maternità, congedo parentale o riposo giornaliero.

Se la madre è lavoratrice autonoma, il padre può raddoppiare i riposi giornalieri, salvo che la madre stia fruendo contemporaneamente del congedo parentale.

Se la madre è casalinga il padre può raddoppiare i riposi giornalieri. Le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche durante i 3 mesi dopo il parto.

Se la **lavoratrice usufruisce dell'asilo nido aziendale** presente nella stessa Unità produttiva ove lavora o nelle immediate vicinanze il periodo di riposo si riduce rispettivamente a:

- **1 ora** per orario di lavoro pari o superiore a 6 ore;
- **30 minuti** per orario di lavoro inferiore alle 6 ore.

I **permessi giornalieri spettano anche in caso di adozione nazionale ed internazionale**, ma in questo caso devono essere fruiti entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.



Per usufruirne va inoltrata domanda per i riposi giornalieri all'INPS e inserita in #People ➔ **Servizi Amministrativi** la richiesta, l'eventuale documentazione indicata, la domanda presenta tata all'INPS. È necessario, inoltre, imputare in procedura il giustificativo dell'assenza sempre in #People.

PARTO PLURIMO		
CONGEDO MATERNITA'	CONGEDO PARENTALE	RIPOSI GIORNALIERI
5 mesi perché legato al parto	mesi previsti per ciascun figlio moltiplicati per ogni nato	✓ raddoppiati indipendentemente dal numero dei gemelli; ✓ le ore possono essere utilizzate nel loro insieme dalla coppia se entrambi lavoratori dipendenti; ✓ il padre, nei casi specificati dalla normativa, può beneficiare anche del raddoppio delle ore.

PART-TIME

Entrambi i genitori possono chiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, in luogo del congedo parentale, per un periodo di tempo corrispondente allo stesso e comunque con una riduzione di orario non superiore al 50%.

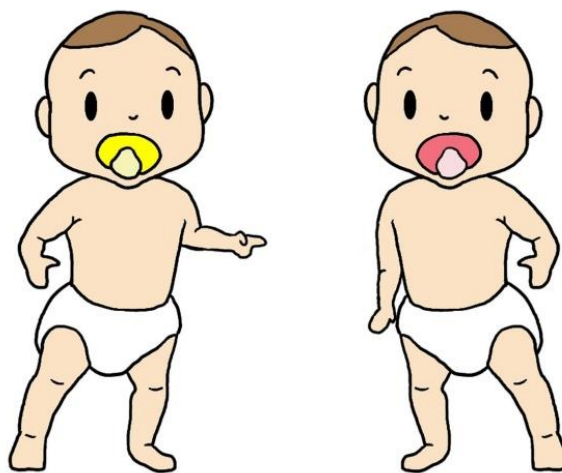
ASPETTATIVA AZIENDALE NON RETRIBUITA PER PUERPERIO

Gli Accordi aziendali ISP del 7 ottobre 2015, del 3 agosto 2018 e dell'8 dicembre 2021, hanno implementato le misure di conciliazione vita/lavoro.

In aggiunta al congedo parentale, la lavoratrice o il lavoratore può chiedere un periodo di **aspettativa aziendale non retribuita di 3 mesi** da fruirsi a giornata intera, anche in via frazionata, fino al compimento del 6 anno di età della figlia o del figlio.

In caso di **parto gemellare o plurigemellare** la **madre** ha diritto di fruire per ogni nato del numero di mesi di aspettativa per puerperio previsti per una sola figlia o un solo figlio, il **padre** ha diritto di fruire di un periodo **massimo di 6 mesi**.

La richiesta va inoltrata di norma con 15 giorni di preavviso tramite il portale #People → Servizi Amministrativi.



I periodi di aspettativa non retribuita comportano la perdita del trattamento economico, la riduzione della tredicesima mensilità, premio aziendale di produttività, salario incentivante, periodo di ferie, riduzione di orario riversate in banca delle ore e permessi frazionati di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza dal lavoro. Le giornate di festività soppresse coincidenti con i periodi di astensione vengono persi.

Il trattamento economico è sospeso a partire dalla giornata in cui è interrotto il servizio per riprendere nella giornata del rientro.

Il periodo di aspettativa non retribuita non è computato ai fini dell'anzianità di servizio e non dà diritto all'accredito della contribuzione figurativa ai fini della pensione. È facoltà della lavoratrice di riscattare il periodo o versare contributi volontari.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti del Gruppo ISP i periodi di aspettativa per puerperio **NON** potranno essere fruiti contemporaneamente.

Ai fini dell'aspettativa aziendale non retribuita per puerperio, “per padre si intende il genitore - dipendente di società del Gruppo – anche nel caso in cui il figlio sia figlio del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto purché i figli risultino dal suo stato di famiglia.” (Accordo ISP 20 maggio 2022).

PERMESSI A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ

Con gli Accordi ISP del 3 agosto 2018 e dell'8 dicembre 2021 è prevista, al fine di assistere i figli minorenni, ai **genitori separati o divorziati** a cui siano affidati i figli in via esclusiva, **ovvero in stato di vedovanza o appartenenti a famiglie monogenitoriali**, l'utilizzo, a richiesta, **5 giorni di permesso non retribuito**, per ogni anno solare.



Il permesso può essere utilizzato a giornata intera o ad ore; la sua concessione è subordinata alla valutazione da parte del Responsabile della UOG in ordine alla sussistenza o meno di esigenze di carattere tecnico organizzativo; può essere fruito solo in caso di figlia o figlio minorenne e comunque non oltre la maggiore età.

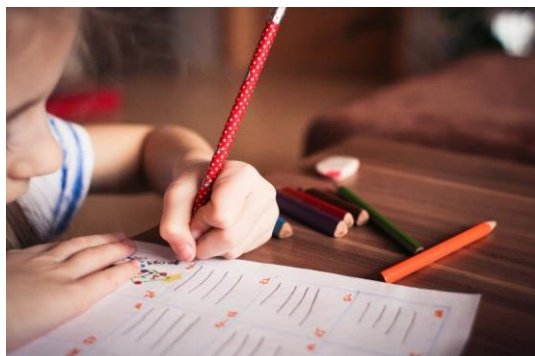
Per poterne usufruire bisogna:

- chiedere autorizzazione al Responsabile della UOG ed inviare la richiesta tramite il portale #People → Servizi Amministrativi.

“Per figli si intendono anche i minori adottati o in affidamento preadottivo secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto purché risultino dallo stato di famiglia del dipendente.” (Accordo ISP 20 maggio 2022).



PERMESSI ASSISTENZA FIGLIA O FIGLIO CON DISTURBO SPECIFICO DELL'APPRENDIMENTO (DSA)



Alla dipendente o al dipendente con figlia o figlio a cui sia stato diagnosticato un disturbo specifico dell'apprendimento (DSA) sono riconosciuti, a richiesta, **5 giorni di permesso**, per ogni anno solare, per l'assistenza a casa alle attività scolastiche della figlia o del figlio minorenni (art. 6 legge n. 170/2010; CCNL 31 marzo 2015; Accordi ISP 7 ottobre 2015 - 3 agosto 2018 - 8 dicembre 2021).

Se la figlia o il figlio frequenta il **primo ciclo di istruzione scolastica** i permessi sono:

- **retribuiti**, se vengono fruiti nel corso dell'anno scolastico dal 1 settembre al 30 giugno;
- **non retribuiti**, invece, se sono fruiti nel periodo dal 1° luglio al 31 agosto.

Se la figlia o il figlio frequenta un ciclo di istruzione scolastica successivo al primo i permessi sono **non retribuiti**.

Come utilizzare il permesso?

- può essere utilizzato con un preavviso minimo di 5 giorni e fruito anche ad ore con un minimo di 1 ora;
- può essere cumulato con altre causali di assenza ad ore come ad esempio il recupero banca ore (RBO) o il permesso contrattuale retribuito (PCR);
- è riconosciuto anche per i figli del coniuge o della/del convivente di fatto (devono risultare nello stato di famiglia della/del dipendente).

E' necessario aggiornare la certificazione che attesta la sussistenza del disturbo dell'apprendimento al passaggio da un ciclo scolastico all'altro e comunque, di norma, non prima di 3 anni dalla precedente.

“Per figli si intendono anche i minori adottati o in affidamento preadottivo secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto purché risultino dallo stato di famiglia del dipendente.” (Accordo ISP 20 maggio 2022).

Per poter fruire del permesso la dipendente o il dipendente deve informare il Responsabile della UOG con un preavviso di 5 giorni ed inserire la richiesta nel portale #People → Servizi Amministrativi allegando il certificato rilasciato dal medico specialista del S.S.N. o con questo convenzionato o rilasciato da una struttura accreditata che attesti la sussistenza del disturbo dell'apprendimento e la documentazione attestante l'iscrizione scolastica.

MALATTIA FIGLIA/FIGLIO



L'assenza per malattia della bambina o del bambino è un diritto riconosciuto alla madre lavoratrice o al padre lavoratore e consente di astenersi facoltativamente dal lavoro per tutte le malattie di ciascun figlio/o.

Durata massima del beneficio:

- a) **senza limiti sino al compimento del 3° anno** di vita della figlia o del figlio;
- b) **massimo 5 giorni lavorativi all'anno**, per ciascun genitore, **dal 3° anno di età fino all'8° anno di età** (i giorni sono riferiti all'anno di vita del minore e non a quello solare);
- c) **in aggiunta e in subordine** ai permessi previsti nel comma precedente, superato il periodo di prova, la genitrice o il genitore dipendente può chiedere **ulteriori 5 giorni di permesso non retribuito** per ogni anno solare, fruendo, a copertura dell'assenza, dei permessi per malattia familiari. Non può essere collegato a periodi di ferie ricadenti nei periodi da giugno a settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio;
- d) gli Accordi ISP prevedono, inoltre, per il **padre una volta esauriti** i permessi non retribuiti previsti dalla legge e dalla normativa aziendale vigente per la malattia della figlia o del figlio oltre il terzo anno di età e sino all'ottavo anno, di poter richiedere la fruizione di **permessi non retribuiti** al medesimo titolo, nella misura massima di **3 giorni all'anno**, senza copertura della contribuzione figurativa prevista per i permessi ex lege.

I periodi sono riconosciuti anche se ad ammalarsi è la figlia o il figlio del coniuge o del convivente di fatto, purché risulti nello stato di famiglia del dipendente.



Durante la fruizione del congedo per malattia della figlia o del figlio non spetta trattamento economico, non maturano le ferie, i permessi orari e la tredicesima, gli automatismi economici e di carriera. Sono computati nell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa al 100% (utile per

raggiungere il diritto alla pensione e per aumentarne l'importo) fino al terzo anno di vita.

Dai 3 agli 8 anni si ha diritto ad una contribuzione ridotta.

I permessi di cui alle lettere c) e d) non sono coperti da contribuzione figurativa ai fini INPS.

“Per i permessi di cui al punto d) per padre si intende il genitore dipendente di società del Gruppo anche nel caso in cui il figlio sia figlio del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto, purché i figli risultino nel suo stato di famiglia.” (Accordo ISP 20 maggio 2022).

Il permesso può essere fruito dietro presentazione di certificato rilasciato dal medico del Servizio Sanitario Nazionale unitamente ad una dichiarazione che l'altro genitore non fruisca, contemporaneamente, dello stesso permesso per il medesimo motivo. La dichiarazione non è necessaria nel caso di utilizzo da parte del padre dei 3 giorni di permesso non retribuito.

Se la malattia della bambina o del bambino, che comporti ricovero ospedaliero, avviene durante le ferie di uno o dei due genitori, le ferie sono interrotte a richiesta del genitore.

Per la fruizione del permesso è necessario informare il Responsabile della UOG e inviare tramite il portale #People → Servizi Amministrativi la richiesta, allegando la documentazione e fornendo le dichiarazioni indicate.

PERMESSO PER INSERIMENTO ASILO NIDO/SCUOLA MATERNA (INFANZIA)



I genitori anche adottivi/affidatari possono chiedere **1 giorno di permesso retribuito** per ciascuna figlia o figlio in età prescolare per **l'inserimento presso l'asilo nido o la scuola materna (infanzia)** (Accordi ISP).

Il permesso è fruibile anche ad ore per periodi minimi di 1 ora e, in caso di utilizzo superiore all'ora, per 15 minuti e multipli. Non è consentito l'utilizzo di eventuali residui

dell'anno in quello successivo.

Se entrambi i genitori sono dipendenti del Gruppo ISP possono usufruire del permesso per la stessa figlia o figlio nello stesso anno o in anni diversi.

E' riconosciuto una sola volta per ciascuna figlia o figlio e per ciascun ciclo prescolastico indipendentemente dall'anno di frequenza. Se non utilizzato il primo anno è possibile usufruirne per il secondo o per il terzo. Può essere utilizzando anche in caso di cambio di asilo/scuola materna (infanzia) che avvenga nel corso del ciclo scolastico, se non già usufruito in precedenza.

In caso di rapporto di lavoro part time di tipo verticale o misto è riproporzionato se viene utilizzato ad ore.



Il permesso è cumulabile con:

- i riposi giornalieri della madre lavoratrice o del padre lavoratore (c.d. allattamento) **solo** nel caso in cui la somma delle ore di permesso relative all'inserimento all'asilo o di allattamento non coprano l'intero orario di lavoro giornaliero;
- i permessi ex lege 104/92 anche ove la somma delle ore di permesso per inserimento all'asilo e le ore di permesso ai sensi della legge 104/92 coprano l'intero orario giornaliero di lavoro.

È usufruibile dal 1° settembre al 30 giugno.

“Per figli si intendono anche i minori adottati o in affidamento preadottivo secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto purché risultino dallo stato di famiglia del dipendente.” (Accordo ISP 20 maggio 2022).

ADOZIONE/AFFIDAMENTO

ADOZIONE NAZIONALE O INTERNAZIONALE - AFFIDAMENTO

CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ

Il **congedo di maternità per adozione nazionale o internazionale (5 mesi)** e quello per **affidamento (3 mesi)** è riconosciuto:

- **a prescindere dall'età del minore** all'atto dell'adozione o affidamento e spetta per intero anche nell'ipotesi in cui durante il congedo l'adottato raggiunga la maggior età;
- anche se il minore si trova in **affidamento preadottivo**. In tale ipotesi, il diritto al congedo cessa dal giorno successivo all'eventuale provvedimento di revoca dell'affidamento pronunciato dal Tribunale.



I congedi devono essere fruiti entro 5 mesi dalla data di ingresso in Italia del minore o di affidamento del minore.

La lavoratrice assente per il congedo di maternità ha diritto al trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE

Per fruire del congedo è necessario:

- inoltrare all'INPS la richiesta di congedo di maternità/paternità per adozione/affidamento utilizzando la procedura telematica e allegando idonea documentazione/certificazione ove richiesta;
- inviare la richiesta di congedo di maternità/paternità per adozione/affidamento tramite il portale #People → *Servizi amministrativi* unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS (copia della domanda di congedo, relativa ricevuta protocollata ed eventuali allegati);
- censire in procedura i dati della figlia o del figlio.

TUTELE

Le tutele in caso di adozione nazionale o internazionale o affidamento sono le stesse previste per i genitori naturali.

E quindi:

- **divieto di licenziamento:** è fatto divieto di risolvere il rapporto di lavoro della madre lavoratrice adottiva/affidataria che fruisca del congedo di maternità per adozione/affidamento, fino a un anno dall'ingresso del minore nel nuovo nucleo familiare. Analogo divieto nel caso di fruizione del congedo di paternità per adozione/affidamento;
- **divieto di adibizione al lavoro notturno** nei primi 3 anni di ingresso del bambino in famiglia, comunque non oltre il 12° anno di età dello stesso;



- **diritto di rientro nella stessa unità produttiva:** al termine dei congedi, permessi per maternità/paternità per adozione/affidamento, gli interessati hanno diritto a rientrare nella stessa unità produttiva, di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o equivalenti e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro.

Per quanto concerne la **convalida delle dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro:** durante i primi 3 anni di accoglienza del minore adottato/affidato (o dalla comunicazione di proposta di incontro col minore, per l'adozione internazionale), la risoluzione consensuale o le eventuali dimissioni devono essere convalidate dalla competente Direzione Territoriale del Lavoro.

CONGEDO DI MATERNITÀ - ADOZIONE NAZIONALE

Alla lavoratrice che abbia adottato un minore è riconosciuto un **congedo di maternità di 5 mesi** che deve essere fruito in via continuativa **entro i 5 mesi dall'ingresso** in famiglia del minore. Il congedo è retribuito.

CONGEDO DI MATERNITÀ - ADOZIONE INTERNAZIONALE

Alla lavoratrice che abbia adottato un minore straniero è riconosciuto un **congedo di maternità di 5 mesi** che deve essere fruito **entro i 5 mesi dall'ingresso** in Italia del minore.



Il congedo retribuito, ferma restando la sua durata complessiva, può essere fruito in modo frazionato e parziale anche prima dell'ingresso del minore in Italia, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

Il congedo non usufruito antecedentemente all'ingresso del minore in Italia è fruito, anche frazionatamente, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo.

CONGEDO DI MATERNITÀ PER AFFIDAMENTO

Alla lavoratrice che abbia ottenuto in affidamento un minore è riconosciuto un congedo di maternità retribuito di **3 mesi** da **fruire in via continuativa o frazionata entro i 5 mesi dalla data di affidamento** del minore.

CONGEDO MATERNITÀ AFFIDAMENTO/ADOZIONE		
AFFIDAMENTO MASSIMO 3 MESI	ADOZIONE MASSIMO 5 MESI	
ENTRO 5 MESI DALLA DATA DI AFFIDAMENTO	ADOZIONE NAZIONALE	ADOZIONE INTERNAZIONALE
	Nei 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso in famiglia	Nei 5 mesi successivi all'ingresso oppure una parte prima durante permanenza all'estero e una parte dopo l'ingresso

CONGEDO DI PATERNITÀ

Il **padre adottivo/affidatario** può **astenersi dal lavoro** al posto della madre per tutta la durata del congedo di maternità per adozione/affidamento o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di:

- **morte o grave infermità della madre;**
- **affidamento esclusivo della figlia o del figlio al padre;**
- **abbandono della figlia o del figlio da parte della madre;**
- **rinuncia**, anche parziale, da parte **della madre** adottiva/affidataria, lavoratrice dipendente, **a fruire del congedo per maternità per adozione/affidamento.**



Il congedo di paternità spetta alle medesime condizioni previste per la madre adottiva/affidataria.

Il **padre adottivo/affidatario** può usufruire degli stessi permessi del padre naturale, seguendo la procedura di richiesta così come prevista nel portale #People ➔ **Servizi amministrativi.**

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Il **congedo obbligatorio**, non frazionabile in ore, è fruibile, anche in via non continuativa, dal padre lavoratore dipendente padre adottivo/affidatario, entro 5 mesi:

- dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare in caso di adozione nazionale;
- dall'ingresso del minore in Italia nelle adozioni internazionali.

I giorni di congedo si aggiungono a quelli per congedo di maternità o paternità.

Nella medesima giornata lavorativa quindi il padre può assentarsi dal lavoro per congedo obbligatorio mentre la madre è in maternità.

Il congedo obbligatorio spetta indipendentemente dal diritto della madre alla maternità.

Il padre dovrà informare il Responsabile della UOG e far richiesta tramite portale #People ➔ **Servizi Amministrativi** con un preavviso di almeno 15 giorni allegando la necessaria

documentazione. Al rientro in servizio dal congedo obbligatorio il padre deve censire in procedura tramite il portale i dati relativi alla figlia o al figlio.

Per i figli adottati dal 1° gennaio 2022 il padre ha diritto a 10 giornate di congedo.



nascita della figlia o del
non dalla data di
famiglia/in Italia del

Per le giornate di assenza in congedo obbligatorio spetta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione spettante in caso di normale attività lavorativa.

Il padre ha anche diritto ad 1 giorno di congedo facoltativo in sostituzione di un giorno di quello della madre.

I congedi possono essere usufruiti anche in caso di decesso della o del minore nei primi dieci giorni di vita compreso il giorno della nascita. Il periodo di 5 mesi per la fruizione decorre dalla nascita del figlio adottato/affidato e decesso o di ingresso in famiglia del minore.



CONGEDO NON RETRIBUITO PER ADOZIONE/AFFIDAMENTO PREADOTTIVO INTERNAZIONALE

La lavoratrice che per il periodo di permanenza all'estero non richieda, o richieda solo in parte il congedo di maternità, può comunque avvalersi di periodi di **congedo non retribuito per adozione/affidamento preadottivo internazionale** pari alla durata corrispondente in tutto o in parte al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione.



Il **padre** può richiedere analogo congedo, anche se la madre non è lavoratrice.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti il diritto a usufruire del congedo non retribuito da parte di uno esclude la possibilità di richiesta dell'altro che potrà invece utilizzare il congedo obbligatorio di maternità/paternità.

Per usufruire di tale congedo deve inviare richiesta tramite il portale #People → Servizi Amministrativi allegando la convocazione dell'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione/affidamento e al rientro produrre documentazione rilasciata dal predetto Ente attestante l'effettiva durata del periodo di permanenza presso lo Stato Estero.

CONGEDO PARENTALE

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa a decorrere dal termine del congedo di maternità/paternità per adozione/affidamento entro i primi 12 anni di ingresso del minore adottato/affidato nel nucleo familiare e per un periodo complessivo di 10 mesi.

Se i minori adottati/affidati sono più di uno e il loro ingresso avviene nella stessa data, ciascun genitore ha diritto di fruire per ogni bambina o bambino adottato/affidato del numero di mesi di congedo parentale previsti per una sola figlia o un solo figlio.

Le condizioni economiche sono analoghe al congedo parentale della madre e del padre naturali e così anche la procedura da seguire per la richiesta sul portale #People → Servizi Amministrativi.

L'Accordo ISP prima del 3 agosto 2018 e poi dell'8 dicembre 2021 integra di un ulteriore 10% l'indennità INPS per il padre dipendente e, sempre nel caso di fruizione da parte del padre, estende il congedo di ulteriori 10 giorni, anche non consecutivi, da fruirsi entro il 6° anno di ingresso della bambina o del bambino, una volta esaurito il congedo parentale di entrambi i genitori spettante per legge.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER PUERPERIO



Alla lavoratrice madre o al lavoratore padre dipendente del Gruppo Intesa Sanpaolo (Accordi 7 ottobre 2015, 3 agosto 2018, 8 dicembre 2021) **in caso di adozione/affidamento**, è concesso, in **aggiunta al congedo parentale**, un **periodo di aspettativa non retribuita di 3 mesi** da fruirsi a giornata intera entro i 6 anni di ingresso del minore in famiglia in caso di affidamento o adozione nazionale oppure in Italia in caso di adozione o

affidamento internazionale e comunque non oltre la maggiore età della figlia o del figlio.

In caso di adozione o affidamento di più minori, il cui ingresso in famiglia avvenga nella stessa data, la **madre** ha diritto di fruire per ogni nata/o del numero di mesi di aspettativa per puerperio previsti per una/un sola/o figlia/o, mentre il **padre** ha diritto ad un periodo massimo di aspettativa di **6 mesi**.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti del Gruppo ISP, i periodi di aspettativa per puerperio non potranno essere fruiti contemporaneamente.

Per usufruirne va seguita la procedura prevista sul portale #People → Servizi Amministrativi.

PART TIME

Entrambi i genitori possono chiedere, **al posto del congedo parentale**, la trasformazione temporanea del contratto di lavoro in part-time.



La lavoratrice o il lavoratore può chiedere, per **una sola volta**, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, in luogo del congedo parentale, per un periodo di tempo corrispondente allo stesso e comunque con una riduzione di orario non superiore al 50%.

RIPOSI GIORNALIERI

Entro il primo anno di ingresso in famiglia del minore, alla lavoratrice adottiva/affidataria spettano, su richiesta:

- **2 periodi di riposo giornaliero di 1 ora ciascuno**, anche cumulabili tra loro, se l'orario giornaliero è uguale o superiore a 6 ore;
- **1 periodo di riposo giornaliero di 1 ora** se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.

Il **riposo giornaliero** spetta al **padre** adottivo/affidatario se:

- la **figlia o il figlio** sia **affidata/o in via esclusiva**;
- sia intervenuta la **morte o grave infermità della madre**;
- la **madre** non sia **lavoratrice** dipendente, ma **autonoma, libera professionista o casalinga**;
- la **madre lavoratrice dipendente** abbia deciso di **non avvalersene**.

Non è riconosciuto al padre il riposo giornaliero se la madre sta fruendo di congedo per maternità o del congedo parentale per la/o stessa/o figlia/o.

Per poter usufruire del riposo giornaliero la figlia o il figlio deve essere minore di anni 18.

Il riposo può essere utilizzato a partire dal giorno successivo all'ingresso della bambina o del bambino in famiglia al posto del congedo per maternità/paternità per adozione/affidamento.

Può essere cumulato nella stessa giornata con:

- recupero banca ore;
- recupero ore lavorate;
- riposo compensativo;
- permesso contrattuale retribuito;
- recupero per ore di formazione effettuate il sabato o la domenica;
- permessi sindacali;
- permessi orari ex Legge n. 104/92 se riferiti a soggetto diverso da quello per cui viene richiesto il riposo giornaliero.

Non può essere cumulato nella stessa giornata con la mezza giornata di ferie o ex festività.

Nella giornata semifestiva, con prestazione di lavoro di 5 ore il riposo giornaliero viene riproporzionato ad 1 ora.

La richiesta va presentata tramite il portale #People ➔ **Servizi Amministrativi**.

La madre può usufruire dei riposi giornalieri durante il congedo parentale per adozione o affidamento del padre, ma non durante il congedo di paternità per adozione o affidamento di quest'ultimo.

Se fruito durante l'affidamento preadottivo i genitori non possono utilizzare ulteriori periodi a seguito dell'adozione.

Il **permesso è raddoppiato**, fino a un massimo di 4 ore al giorno, **in caso di adozione/affidamento di due o più minori**, il cui ingresso in famiglia avvenga nella stessa data.

Le 2 ore aggiuntive (1 se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore) possono essere utilizzate dal **padre**, anche se la madre stia fruendo contemporaneamente di congedo per maternità per adozione/affidamento, congedo parentale per adozione/affidamento o riposo giornaliero per adozione/affidamento.





CONGEDI E PERMESSI ADOZIONE/AFFIDAMENTO	RETRIBUITO	DURATA
Aspettativa maternità puerperio adozione o affidamento entro i 6 anni	No	massimo 3 mesi
Congedo genitori per adozione o affidamento preadottivo internazionale	No	
Congedo maternità per affidamento	Si	massimo 3 mesi
Congedo obbligatorio maternità per adozione internazionale	Si	massimo 5 mesi
Congedo obbligatorio maternità per adozione nazionale	Si	massimo 5 mesi
Congedo parentale maternità entro i 12 anni per adozione o affidamento	Si	massimo 6 mesi
Permesso genitori assistenza figlio adottato o affidato dai 6/8 anni in caso di malattia certificata	No	massimo 5 giorni
Permesso genitori assistenza figlio adottato o affidato fino ai 6 anni in caso di malattia certificata	No	durata della malattia
Permesso genitori inserimento asilo nido/scuola materna	Si	massimo 1 giorno per ciclo prescolare
Permesso genitori vedovi-divorziati-separati per assistenza figli minorenni	No	massimo 5 giorni all'anno
Permesso maternità/paternità riposi giornalieri adozione o affidamento (Allattamento)	Si	massimo 2 ore al giorno
Permesso per malattia familiari	No	massimo 5 giorni all'anno

MALATTIA DELLA BAMBINA O DEL BAMBINO

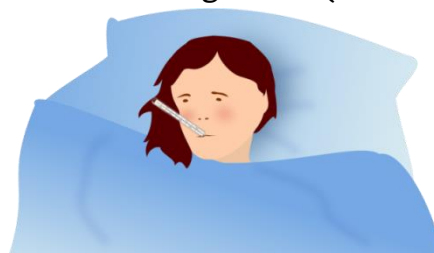
In caso di malattia della bambina o del bambino adottato/affidato, ciascuno dei genitori, in alternativa l'uno all'altra, può astenersi dal lavoro:

- **fino al compimento dei 6 anni** della bambina o del bambino, fruendo di permessi non retribuiti, **per tutta la durata della malattia**;
- **dal 6° all'8° anno** della bambina o del bambino, fruendo di permessi non retribuiti **per un massimo di 5 giorni** lavorativi all'anno;
- inoltre, se all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il congedo per malattia della bambina o del bambino, spetta nei primi tre anni all'ingresso in famiglia, nel limite dei 5 giorni lavorativi.

Una volta esauriti i permessi di cui sopra il **padre** può chiedere **ulteriori 3 giorni di permesso non retribuito** all'anno, senza copertura della contribuzione figurativa (Accordi ISP del 3 agosto 2018 e 8 dicembre 2021).

Il ricovero ospedaliero della bambina o del bambino, a richiesta, interrompe la fruizione delle ferie del genitore.

I permessi possono essere fruiti dietro presentazione di certificato rilasciato dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato unitamente a dichiarazione che l'altro genitore non fruisca contemporaneamente dello stesso permesso per lo stesso motivo.



Durante i giorni di congedo per malattia del bambino il genitore non ha l'obbligo di reperibilità durante gli orari della visita fiscale in quanto tale controllo riguarda esclusivamente la malattia della lavoratrice o del lavoratore e non della bambina o del bambino.

Il **CCNL** vigente prevede che “I 3 giorni di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, spettano alle lavoratrici/lavoratori anche in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero”.

La domanda va inviata tramite portale #People → Servizi Amministrativi allegando la documentazione richiesta.



ALTRE PREVISIONI

Accordi ISP 8 dicembre 2021 – 20 maggio 2022 (integrazione indicata in rosso)

PACCHETTO GIOVANI: BONUS NASCITA FIGLI

L'Accordo ISP dell'8 dicembre 2021 prevede alcune agevolazioni per il personale più giovane e in particolare:

“Al Personale assunto a tempo indeterminato nell'ambito delle aree professionali, con età anagrafica al momento dell'assunzione non superiore a 30 anni, continua a trovare applicazione dal 12 aprile 2021 o dalla data di assunzione se successiva e per i periodi di seguito indicati il c.d. “Pacchetto giovani” che prevede:

- a. Contribuzione aziendale alla previdenza complementare (omissis – cfr. accordo).
- b. Incentivazione all'acquisto della prima casa (omissis – cfr. accordo).

c. **Bonus nascita figli**

Nel caso di nascita figli entro i 10 anni dall'assunzione, l'Azienda provvederà a versare, per ogni figlio, un importo lordo una tantum di € 1.000, previa accensione da parte del genitore di un rapporto vincolato al minore senza commissioni con possibilità di richiederne in alternativa il versamento come contributo una tantum alla posizione individuale di previdenza complementare attivata dal Dipendente in favore del figlio a carico.”

Per figli si intendono anche i minori adottati o in affidamento preadottivo secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto purché risultino dallo stato di famiglia del dipendente. Per queste casistiche è esclusa l'opzione di versamento alla previdenza complementare non possibile ai sensi della normativa fiscale.

N.B. decorrenza e validità Accordo ISP 8 dicembre 2021

“... le presenti intese hanno efficacia dal 1° gennaio 2022 e scadono il 31 dicembre 2025, fermo quanto previsto in materia nell'Accordo Quadro sottoscritto in data odierna (n.d.r. 8 dicembre 2021) relativamente alla nuova organizzazione della Filiale Online e relativa articolazione oraria ed in materia di buoni pasto”.

PERMESSO PRONTO SOCCORSO

*“Al dipendente è inoltre riconosciuto un **permesso retribuito orario** per l'accompagnamento al Pronto Soccorso in caso di necessità del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto e/o dei **figli (compresi i minori adottati o in affidamento preadottivo, i figli del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto purché risultanti nello stato di famiglia del dipendente).**”.*

**Accordi ISP 7 ottobre 2015 - 3 agosto 2018 - 8 dicembre 2021 -
20 maggio 2022 (integrazione indicata in rosso)**

BANCA DEL TEMPO

Gli Accordi del 2015, del 2018 e del 2021 hanno previsto un ulteriore strumento: la BANCA DEL TEMPO.

“La “Banca del Tempo” è costituita da un “bacino” annuale di ore di permessi retribuiti, a favore dei dipendenti del Gruppo, che per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un’ulteriore dotazione di permessi in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti.

....

Una volta versate nella “Banca del Tempo” le dotazioni ottenute come dinanzi specificato, saranno rese disponibili in quote minime di 15 minuti a tutti i colleghi che:

1. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92, per sé;
2. siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
3. **siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge;**
4. siano titolari di certificazione ex art. 3, comma 1, L. 104/92 per sé;
5. **necessitino di assentarsi per esigenze legate a disagi comportamentali dei figli minorenni, quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell’apprendimento (DSA);**
6. **necessitino di assentarsi per assistere figli con handicap certificati ai sensi dell’art. 3, comma 1, L. 104/92;**
7. siano titolari dei permessi per l’assistenza di familiari e affini entro il 2° grado ex art. 3, comma 3, L. 104/92;
8. abbiano grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano nel corso dell’anno ogni altra causale di assenza a disposizione;
9. coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza a fronte di episodi di abuso o violenza subiti anche da parte di componenti del proprio nucleo familiare;
10. **necessitino di assentarsi per esigenze legate a disturbi dell’età evolutiva dei figli minorenni;**
11. necessitino di assentarsi per esigenze riconducibili a eventi di natura sismica e/o meteorologica di particolare gravità.
12. necessitino di assistere familiari e affini entro il primo grado anziani (soggetti che abbiano compiuto i 75 anni di età) o non autosufficienti (non siano in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all’igiene personale, deambulare, indossare indumenti, nonché le persone che necessitano di assistenza continuativa, come definiti dalla normativa fiscale - Circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016 - lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica in corso di validità).

Per le causali di cui ai punti 5 e 10 per figli si intendono anche i minori adottati o in affidamento preadottivo secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto purché risultino dallo stato di famiglia del dipendente.

Ferme le causali sopra elencate, in via sperimentale per il biennio 2022-2023, si consentirà il ricorso alla Banca del Tempo anche al personale dipendente che abbia necessità di assistere il coniuge, familiari e affini entro il secondo grado anche non conviventi o altro soggetto componente la famiglia anagrafica in occasione di interventi chirurgici per i quali sia già stato fruito, ove ne sia possibile la fruizione, il permesso per grave infermità di cui all’ art. 4 L. n. 53/00, nel limite di 2 giorni.

...

Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate in modo da consentire alle Aziende di verificare, a livello accentrato e con modalità rispettose della privacy, la sussistenza dei requisiti e delle motivazioni necessarie all'accoglimento e verranno soddisfatte in ordine temporale di pervenimento, sulla base delle motivazioni indicate al 7° paragrafo del presente capitolo.

Per la fruizione dei permessi sarà determinato un tetto massimo annuo pro-capite di utilizzo pari a 20 giornate. In caso di "incapienza" occorrerà garantire un criterio di priorità e/o turnazione per gli anni successivi.

La fruizione dei permessi della "Banca del Tempo" potrà avvenire anche ad ore, a mezze giornate ed a giornata intera e dovrà in ogni caso essere garantito entro l'anno di competenza il completo smaltimento delle ferie arretrate e di quelle di competenza dell'anno del lavoratore richiedente, nonché dei residui "banca ore".

Accordi ISP 7 ottobre 2015 - 3 agosto 2018 - 8 dicembre 2021 - 20 maggio 2022 (integrazione indicata in rosso)

SOSPENSIONE VOLONTARIA ATTIVITÀ LAVORATIVA

Gli Accordi del 2015, del 2018 e del 2021 hanno previsto quale “ulteriore strumento di conciliazione del Gruppo, la possibilità, da parte di tutti i colleghi, di richiedere la fruizione di giornate **di sospensione volontaria dell'attività lavorativa senza retribuzione** (di seguito “sospensione volontaria”), senza la necessità di motivarne l'utilizzo e, ad oggi, senza ricorso al Fondo di Solidarietà di Settore.

Ai fini di quanto sopra, il personale, di ogni ordine e grado, che ne farà richiesta nei termini annualmente stabiliti per la pianificazione annuale delle ferie, sarà ammesso, compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive, all'utilizzo della “**sospensione volontaria**” per un periodo massimo di ... **20 giorni lavorativi, anche non consecutivi**, nel corso dell'anno solare di riferimento.

La richiesta non potrà essere avanzata in caso di arretrati di ferie relative agli anni antecedenti a quello di competenza.

Fermo quanto sopra, le giornate di “sospensione volontaria” - fruibili solo a giornata intera - dovranno essere programmate nel piano ferie annuale ed autorizzate dal responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione”.

Gli accordi fissano anche le **priorità di fruizione** in caso “di più richieste presso la medesima unità organizzativa nei medesimi periodi, verrà data priorità ai casi richiesti per assistenza a:

1. familiari portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/92, ovvero siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap
2. anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il convivente di fatto)
3. **figli di età inferiore ai 3 anni**
4. **figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni**
5. **figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni**
6. **figli di età superiore ai 12 anni**

con presentazione, a tal fine, della necessaria documentazione”.

Per la priorità di fruizione di cui ai punti 3, 4, 5, e 6 per figli si intendono anche i minori adottati o in affidamento preadottivo secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto purché risultino dallo stato di famiglia del dipendente.

Per i periodi di “sospensione volontaria” l'Azienda provvederà “a concedere un **trattamento economico sostitutivo** alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al **35%** della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali”.

L'Accordo 8 dicembre 2021 prevedeva la possibilità “previa esplicita autorizzazione dell'azienda datore di lavoro, **superare il limite dei 20 giorni annui** per assenze motivate dai criteri di priorità sopra riportati, fermo che per le causali per le quali è possibile utilizzare congedi parentali retribuiti gli stessi andranno fruiti preventivamente rispetto alla richiesta.

In via transitoria ed eccezionale e sempre previa esplicita autorizzazione preventiva

dell'azienda datore di lavoro a partire dal 1° gennaio 2022 sarà consentito superare il limite dei 20 giorni annui anche per assenze che non siano motivate dai criteri di priorità sopra indicati. Tale periodo potrà essere fruito nel limite massimo dell'intero anno solare 2022 con la precisazione che, al termine, l'eventuale proseguimento dell'assenza sarà valutato ai fini della concessione di periodi di aspettativa non retribuita secondo quanto previsto dal vigente CCNL.”.

Accordi ISP 7 ottobre 2015 - 3 agosto 2018 - 8 dicembre 2021 – 20 maggio 2022 (integrazione indicata in rosso)

ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Gli Accordi ISP intervenuti tempo per tempo hanno stabilito provvidenze in favore dei dipendenti con familiari portatori di handicap.

L'Accordo ISP dell'8 dicembre 2021 prevede che: **“Il dipendente con familiare convivente** (intendendosi per tale il coniuge/unito civilmente o il convivente di fatto, **i figli o equiparati**, ovvero genitori, fratelli o sorelle) **portatore di handicap grave** (documentato da certificazione medica rilasciata dalla Competente Struttura ASL ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992 ovvero da certificati medici, purché rilasciati da strutture pubbliche, dai quali risulti un'invalidità civile totale e permanente al 100%, ovvero, nel caso di minori, beneficiari dell'indennità di accompagnamento, lo stato di “cieco assoluto” ovvero lo stato di “sordo”) a carico - secondo il criterio a suo tempo seguito per la corresponsione degli assegni familiari – se in possesso di certificazione medica di non autosufficienza, **ha diritto, a richiesta, al rimborso, a fronte di idonea documentazione, delle spese sostenute per i servizi di assistenza per i suddetti familiari per un importo massimo di euro 5.000**, rientrando tale casistica nella normativa fiscale di cui al vigente articolo 51, comma 2, lett. f-ter del TUIR. A tal fine la somma sarà accreditata entro il mese di giugno di ogni anno sul “Conto Sociale Familiari non autosufficienti”, per il relativo utilizzo.

Nel caso in cui non fosse disponibile la dichiarazione di non autosufficienza l'azienda provvederà invece a corrispondere con la retribuzione di giugno un importo lordo di € 5.000,00.”.

La richiesta della provvidenza, in questo caso esclusivamente con riconoscimento nella retribuzione (non essendo possibile ai fini fiscali l'utilizzo del “Conto Sociale Familiari non autosufficienti”) vale anche per i minori adottati o in affidamento preadottivo secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto a carico di questi ultimi e purché risultino dallo stato di famiglia del dipendente.

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali. (19 dicembre 2019)

Art. 63 - MATERNITÀ E PATERNITÀ

*“Compatibilmente con le esigenze di servizio, l’impresa può accordare **durante il primo anno di vita** del bambino alle lavoratrici/lavoratori che ne facciano richiesta, una **riduzione della durata dell’intervallo** di cui all’art. 108, fermo quato previsto dalla legge in materia di pause”.*

Art. 73 - UNIONI CIVILI

*“... Al fine di assicurare l’effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall’**unione civile tra persone dello stesso sesso**, si considerano integralmente e, ad ogni conseguente effetto, le disposizioni previste dalla legge 20 maggio 2016, n. 76”.*

Art. 78 - SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Riportiamo di seguito la Dichiarazione delle Parti.

“Le Parti si danno atto che, ai fini dell’esperienza pratica di lavoro di cui al comma 3, art. b) del presente articolo, ivi inclusa quella utile per i percorsi professionali ove definiti:

- ✓ *i periodi di congedo parentale (già astensione facoltativa) sono utili per un massimo di 5 mesi;*
- ✓ *il cumulo dei medesimi periodi di congedo parentale con i congedi di maternità non può comunque essere utile per più del 50% del periodo di esperienza pratica di lavoro eventualmente previsto”.*

BONUS PER I GENITORI

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Un'importante novità è stata introdotta con l'**Assegno unico e universale**.

Il D. Lgs. del 21.12. 2021, n. 230, in attuazione della legge 1° aprile 2021, n. 46, istituisce l'**assegno unico e universale per i figli a carico** a decorrere dal 1° marzo 2022.

La misura costituisce un beneficio economico che viene attribuito, su base mensile, per il periodo compreso tra il mese di marzo di ciascun anno e il mese di febbraio dell'anno successivo. E' determinato dall'INPS sulla base della condizione economica del nucleo familiare mediante l'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).



Si tratta di un **sostegno economico alle famiglie** attribuito per ogni figlio a carico **fino al compimento dei 21 anni** (al ricorrere di determinate condizioni) e senza limiti di età per i figli disabili.

L'importo varia in base alla condizione economica del nucleo familiare sulla base di ISEE valido al momento della domanda tenuto conto dell'età e del numero dei figli nonché di eventuali situazioni di disabilità dei figli.

E' definito:

- **unico**, in quanto è finalizzato alla semplificazione e al potenziamento degli interventi diretti a sostenere la genitorialità e la natalità;
- **universale**, in quanto è garantito in misura minima a tutte le famiglie con figli a carico, anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia di euro 40.000.

Va ad assorbire le seguenti misure di sostegno alla natalità:

- premio alla nascita o all'adozione (bonus mamma domani);
- assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori;
- assegni familiari ai nuclei familiari con figli e orfani;
- assegno di natalità (cd. Bonus bebè);
- detrazioni fiscali per figli fino a 21 anni.

L'assegno unico e universale, invece, **non assorbe** né limita gli importi del **bonus asilo nido**.

L'importo varia, come detto, in base all'ISEE in modo progressivo per ciascun figlio minore:

- **da un massimo** di 175 euro con ISEE fino a 15mila euro
- **a un minimo** di 50 euro in assenza di ISEE o con ISEE pari o superiore a 40mila euro: la prestazione viene calcolata con l'importo minimo previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 230/2021 (50 euro per i figli minori e 25 euro per i maggiorenni).

La domanda per l'assegno unico e universale è annuale e comprende le mensilità che vanno da marzo a febbraio dell'anno successivo.

L'assegno unico e universale per i figli a carico riguarda tutte le categorie di lavoratori dipendenti (sia pubblici che privati), lavoratori autonomi, pensionati, disoccupati, inoccupati ecc.

Per maggiori dettagli e informazioni è possibile consultare la **guida UNISIN** <https://www.falcri-is.com/wp-content/uploads/2022/02/ASS-UNICO.pdf>.



BONUS ASILO NIDO E SOSTEGNO ASSISTENZA DOMICILIARE



L'articolo 1, comma 355, della Legge 11 dicembre 2016 n. 232, come successivamente integrato e modificato, ha introdotto in favore delle famiglie un contributo per il pagamento di rette per **la frequenza di asili nido pubblici e privati** o per l'introduzione di forme di assistenza domiciliare in favore di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche.

L'articolo 1, comma 343, legge 27 dicembre 2019 n. 160, ha elevato l'importo del buono fino a un massimo di 3.000 euro sulla base dell'ISEE minorenni, in corso di validità, riferito al minore per cui è richiesta la prestazione.

La prestazione è a carattere universale, estesa a tutte le famiglie e senza limiti di reddito e graduando il contributo che spetta in base al valore del modello ISEE minorenni della famiglia di appartenenza del minore.

Il premio è corrisposto direttamente dall'INPS su domanda del genitore.

Il minore deve frequentare asili nido pubblici e privati o per il minore devono essere richieste forme di supporto presso la propria abitazione in quanto trattasi di bambina o bambino al di sotto dei 3 anni affetta/o da gravi patologie croniche.

Al genitore che effettivamente sostiene la retta o la spesa per forme di assistenza domiciliare (necessaria la coabitazione con la figlia o il figlio e dimora abituale nello stesso comune) sarà erogato dall'INPS un contributo pari ai seguenti importi massimi:

- **3.000 euro** per i nuclei familiari con ISEE minorenni di valore fino a 25.000 euro;
- **2.500 euro** per i nuclei familiari con modello ISEE minorenni di valore compreso da 25.001 e 40.000 euro;
- **1.500 euro** per i nuclei familiari con modello ISEE minorenni di valore superiore a 40.000 euro o in assenza di ISEE, o qualora presenti omissioni e/o difformità dei dati del patrimonio mobiliare e/o dei dati reddituali auto dichiarati e nel caso di ISEE discordante.



Il bonus asilo nido viene erogato dall'INPS con cadenza mensile, parametrando l'importo massimo su 11 mensilità, direttamente al genitore richiedente che ha sostenuto il pagamento, per ogni retta mensile pagata e documentata.

Il contributo mensile erogato dall'Istituto non può eccedere la spesa sostenuta per il pagamento della singola retta.

N.B. Il **premio asilo nido non è cumulabile** con la detrazione prevista dall'articolo 2, comma 6, legge 22 dicembre 2008 (detrazioni fiscali frequenza asili nido), a prescindere dal numero di mensilità percepite.

Per quanto riguarda il contributo per forme di **assistenza domiciliare** il bonus viene invece erogato in un'unica soluzione direttamente al genitore richiedente a seguito di presentazione di un attestato rilasciato dal pediatra di libera scelta che attesti per l'intero anno di riferimento "l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica".



La domanda può essere presentata online all'INPS o, in alternativa, tramite i patronati. Se si vuole fruire del beneficio per più figli è necessario presentare una domanda per ciascuno di essi.

BONUS ASILO NIDO	
3.000 euro	ISEE minorenni fino a 25.000 euro
2.500 euro	ISEE minorenni da 25.001 e 40.000 euro
1.500 euro	ISEE minorenni superiore a 40.000 euro o in assenza di ISEE

I MIEI APPUNTI

DIRIGENTE SINDACALE DI RIFERIMENTO _____

Principali Fonti normative

L. 30.12.1971, n. 1204 - Tutela delle lavoratrici madri
D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 - Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri
L. 9.12.1977, n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro
L. 5.2.1992, n. 104 - Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate
L. 8.3.2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città
D. Lgs. 26.3.2001, n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53
L. 28.6.2012, n. 92 - Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita
Accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali
D. Lgs. 15.6.2015, n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
D. Lgs. 14.9.2015, n. 148 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183
Accordo ISP – OO.SS. 7.10.2015 - Normativa in materia di conciliazione tempi di vita e lavoro
L. 28.12.2015, n. 208 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)
L. 11.12.2016, n. 232 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019
Accordo ISP – OO.SS. 3.8.2018 - Normativa in materia di conciliazione tempi di vita e lavoro
Direttiva UE 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea
Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio
Circolare INPS 12.12.2019, n. 148 - Periodo indennizzabile di maternità. Facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso. Istruzioni operative
Contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali. (19 dicembre 2019)
L. 27.12.2019, n. 160 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022
Circolare INPS 11.03.2021, n. 42 - Proroga ampliamento del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti e proroga del congedo facoltativo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2021. Ampliamento della tutela anche in caso di morte perinatale del figlio
Accordi ISP – OO.SS. 8.12.2021 - Rinnovo contratto collettivo di secondo livello
Accordo ISP – OO.SS. 8.12.2021 - Conciliazione tempi di vita e lavoro
D. Lgs. 21.12.2021, n. 230 - Istituzione dell'assegno unico e universale per i figli a carico, in attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della legge 1° aprile 2021, n. 46
Messaggio INPS 31-12-2021, n. 4748 - Decreto legislativo 21 dicembre 2021, n. 230, recante: "Istituzione dell'assegno unico e universale per i figli a carico, in attuazione della delega conferita al Governo ai

sensi della legge 1° aprile 2021, n. 46”. Rilascio della procedura informatica per la presentazione delle domande

Messaggio INPS 25-02-2022, n. 925 - Agevolazioni per la frequenza di asili nido pubblici e privati o forme di supporto presso la propria abitazione (articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n. 232; articolo 1, comma 343, legge 27 dicembre 2019, n. 160; articolo 3, commi 5 e 6, legge 23 dicembre 2021, n. 238). Domande per l’anno 2022

Messaggio INPS 28-02-2022, n. 957 - Errata-corrige messaggio n. 925 del 25 febbraio 2022. Agevolazioni per la frequenza di asili nido pubblici e privati o forme di supporto presso la propria abitazione (articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n. 232; articolo 1, comma 343, legge 27 dicembre 2019, n. 160; articolo 3, commi 5 e 6, legge 23 dicembre 2021, n. 238). Domande per l’anno 2022

Ddl n. 2459 approvato in via definitiva dal Senato il 06.04.2022 – Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia

Accordo ISP – OO.SS. 20.05.2022 – Integrazione Accordi Previdenza Complementare, Conciliazione e Inclusione dell’8 dicembre 2021 e appendice f. punti II e V del Contratto di secondo livello

Sito Istituzionale INPS - www.inps.it

**UNISIN FALCRI – SILCEA – SINFUB
GRUPPO INTESA SANPAOLO**

Maggio 2022

Progetto grafico, realizzazione, aggiornamento alle precedenti edizioni
a cura di Bianca Desideri

PER ULTERIORI CHIARIMENTI LA TUA/IL TUO SINDACALISTA UNISIN DI RIFERIMENTO È A TUA DISPOSIZIONE.



www.falcri-is.com

info@falcrintesa.it

info@silceagruppointesa.it

segreteria@liberosinfub.com

[GUIDA REALIZZATA DA UNISIN INTESA SANPAOLO](#)