



Maternità

Manuale di orientamento per mamme e papà



Introduzione

La presente guida è un vademecum per tutte le Colleghe e tutti i Colleghi che si apprestano a diventare mamma e papà e compendia le tutele di legge aggiornate (**testo unico a tutela della maternità D.lgs. n. 151/2001, aggiornamenti successivi**) e le previsioni contrattuali nazionali ed aziendali vigenti.

La tutela della maternità rappresenta un principio **fondamentale sancito dall'art. 37 della Costituzione Italiana**: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

Invitiamo le Colleghe ed i Colleghi a rivolgersi ai propri sindacalisti di FABI di riferimento per ulteriori approfondimenti e di consultare anche il nostro sito www.fabintesasanpaolo.eu dove troverete tutta la normativa di riferimento.

Le procedure aziendali sotto richiamate richiedono l'accesso a #People. Per tutte le colleghe ed i colleghi che fossero impossibilitati all'uso di tale piattaforma l'invito è di contattare il proprio responsabile o gestore del personale di riferimento per la fruizione della procedura.

Controlli Prenatali

La dipendente in stato di gravidanza può fruire di **permessi retribuiti** per il tempo necessario per esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche. Il permesso è correlato alla durata della visita tenendo conto dei tempi di percorrenza.



Come richiedere il Permesso:

La dipendente deve presentare al Responsabile della UOG richiesta scritta attestante data e ora fissate per il controllo medico.

Al rientro deve inserire in **INTESAP** segreteria online la causale di assenza **PCP**, allegando **il modulo di richiesta** ([clicca qui per scaricarlo](#)) ed il certificato medico attestante data e ora della visita. Tutta la documentazione in originale dovrà essere conservata per 10 anni.

Corso Preparato

La dipendente può fruire di **permessi retribuiti** per partecipare al corso di preparazione al parto effettuato presso strutture pubbliche o convenzionate per la durata del corso stesso. Il permesso deve essere richiesto con **almeno 5 giorni di preavviso**, è correlato alla durata del corso e tiene conto dei tempi di percorrenza.



Come richiedere il Permesso:

La dipendente deve presentare al Responsabile della UOG richiesta scritta attestante data e ora fissate per la partecipazione al corso.

Al rientro deve inserire in **INTESAP** segreteria online la causale di assenza **PCP**, allegando **il modulo di richiesta** ([clicca qui per scaricarlo](#)) ed il certificato medico attestante data e ora del corso. Tutta la documentazione in originale dovrà essere conservata per 10 anni.

Congedo Anticipato per interdizione dal lavoro

La lavoratrice, al verificarsi di alcune condizioni descritte sotto, può avvalersi del congedo di maternità anticipato previo accertamento medico:

- **disposto dalla ASL**, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.
- **disposto dalla Direzione Territoriale del Lavoro**, in caso di condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della gestante e/o del nascituro ove la stessa non possa essere adibita ad altre attività.

Alla lavoratrice assente per congedo anticipato per maternità con complicazioni patologiche compete il trattamento economico in misura pari al 100% della retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.



Come richiedere il Permesso:

La lavoratrice deve rivolgersi al proprio medico curante e farsi rilasciare una **proposta di astensione anticipata dal lavoro** (certificato medico) da presentare in allegato alla domanda **da inviare all'ASL** competente per il proprio luogo di residenza.

La domanda si intende 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.

La lavoratrice deve presentare al responsabile la richiesta tramite:

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> Congedo anticipato di maternità per interdizione dal lavoro

unitamente alla documentazione presentata alla ASL, che sarà poi trasmessa alla **Gestione del Personale** di competenza che, una volta verificata la documentazione, dovrà dare riscontro alla dipendente.

In caso di **interdizione per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli**, qualora non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni, l'azienda presenta domanda alla **Direzione Territoriale del Lavoro**.

La domanda, previo effettivo accertamento dell'impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni, deve essere accolta dalla Direzione Territoriale del Lavoro **entro 7 giorni dalla sua presentazione**. **La data di inizio dell'astensione** al lavoro coincide con la data di rilascio del provvedimento portato a conoscenza del datore di lavoro.

Congedo di Maternità

E' fatto **obbligo** alla dipendente di astenersi dal prestare attività lavorativa nei **2 mesi** precedenti la data presunta del parto (**astensione obbligatoria ante partum**) e nei **3 mesi** successivi alla data effettiva del parto (**astensione obbligatoria post partum**). La durata del congedo rimane la stessa anche in caso di parto plurimo.

In alternativa, la dipendente ha facoltà di continuare a lavorare:

- durante **l'ottavo mese di gravidanza** (in tutto o in parte), fruendo in tal caso di **4 mesi di astensione obbligatoria** dopo la nascita del figlio (ferma restando la durata complessiva di 5 mesi del congedo)
- **fino al giorno precedente il parto**, fruendo, in tal caso, di 5 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino.

Tale flessibilità è possibile a condizione che il **medico specialista del S.S.N.** (o convenzionato) e, dove previsto, il medico competente in azienda alla tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino formalmente, **mediante certificazione**, che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In particolare, per quanto riguarda la permanenza fino al giorno precedente il parto, la certificazione che attesti esplicitamente l'assenza di pregiudizio alla salute:

- fino alla data presunta del parto: sarà ritenuta idonea a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa fino a tale data, senza possibilità di proroga nel caso in cui il parto avvenisse in data successiva a quella presunta;
- fino "all'evento del parto": sarà ritenuta idonea a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa fino al giorno antecedente alla data effettiva del parto.

Le certificazioni sanitarie devono essere acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza.

Il suddetto periodo di flessibilità, anche se già accordato, può essere successivamente ridotto su richiesta della lavoratrice, ampliando così il periodo di astensione *ante partum*, o per fatti sopravvenuti quali la malattia poiché ogni malattia intervenuta in quel periodo comporta un rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro. Nei casi di interruzione della flessibilità, le giornate di congedo non fruito saranno differite successivamente al parto.

In caso di **parto prematuro** i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità post partum. In tal caso la durata complessiva del congedo potrà superare i 5 mesi (Jobs act).

La durata del periodo di astensione ante partum si determina senza includere la data presunta del parto e nell'ipotesi in cui ci sia coincidenza tra data presunta e data effettiva del parto, il periodo complessivo sarà pari a 5 mesi e 1 giorno.

Alla lavoratrice assente per **il congedo di maternità obbligatorio compete il trattamento economico in misura pari al 100%** della retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

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

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



Come richiedere il congedo di maternità:

In caso di fruizione del congedo da parte della lavoratrice, deve presentare al responsabile idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Entro il 7° mese di gravidanza la lavoratrice deve: inoltrare all'INPS la richiesta di congedo di maternità utilizzando le procedure telematiche messe a disposizione dall'INPS allegando, dove richiesto, idonea documentazione o autocertificazione.

Si consiglia di **richiedere all'Inps** nei mesi precedenti il **PIN dispositivo** in modo da poter inserire per tempo la richiesta, **oppure di contattare le strutture territoriali FABI per ricevere assistenza.**

Se la dipendente intende optare per il congedo dall'8° mese, è necessario produrre all'Inps:

- **la certificazione del medico specialista del SSN** (o convenzionato) che dovrà esprimere una valutazione sull'assenza di rischi per la gestante ed il nascituro derivante dalle attività lavorative svolte, **oltre ad una dichiarazione del datore di lavoro**, rilasciata dal Servizio Prevenzione e Protezione, attestante che per l'attività svolta non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08;
- **se l'attività svolta è sottoposta a sorveglianza sanitaria** (da verificare contattando il Servizio Prevenzione e Protezione) la richiesta scritta corredata da

certificazione del medico specialista del SSN (o convenzionato) **oltre alla certificazione del medico competente** ai fini della prevenzione della tutela della salute nei luoghi di lavoro ed entrambi devono attestare che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Tutte le certificazioni sanitarie devono recare **una data antecedente la fine del settimo mese**, attestare la compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza a lavoro fin dal primo giorno dell'ottavo mese e **devono essere presentate al responsabile tramite:**

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> Congedo di maternità/paternità ante parto

unitamente alla documentazione inviata all'Inps con ricevuta telematica protocollata dal sistema ed eventuali allegati.

A **parto avvenuto**, entro 30 giorni dalla nascita, la dipendente deve:

- **produrre al datore di lavoro il certificato di nascita del figlio** ovvero dichiarazione sostitutiva di responsabilità dalla quale risulti la data dell'evento oltre ai dati anagrafici del figlio e della madre e tramite:

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> Congedo di maternità/paternità post-parto

la domanda di maternità per il periodo post partum inoltrata telematicamente all'Inps (copia della domanda e ricevuta protocollata dal sistema);

- **comunicare all'azienda**, nel caso di fruizione di **congedo facoltativo da parte del padre** (1 giorno), la richiesta – sempre tramite portale:

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> Congedo facoltativo per nascita figlio o per adozione/affidamento

Questo congedo deve essere richiesto **entro 5 mesi dalla nascita del figlio** ed è a **detrazione delle giornate di congedo di maternità attribuite alla madre** che, quindi, anticiperà il termine finale del congedo post partum del giorno corrispondente a quello fruito dal padre.

In caso di ricovero del neonato si può sospendere il congedo di maternità presentando la richiesta allegando la documentazione di ricovero del neonato insieme al certificato medico della madre che attesti l'idoneità alla ripresa del lavoro, ed alla copia della domanda di sospensione inviata all'Inps con ricevuta protocollata.



Ricordarsi inoltre di:

- **Iscrivere tempestivamente** il nuovo nato al **Fondo Sanitario Integrativo** del Gruppo Intesa Sanpaolo, ovviamente se interessati.

Vi rimandiamo ai dettagli per l'iscrizione al fondo alla "[Guida FABI Sul Fondo Sanitario Integrativo - MODALITA' DI ISCRIZIONE](#)"

- **Variare i carichi fiscali** accedendo a:

[#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> Detrazioni Fiscali](#)

- I dati sui familiari presenti all'interno di #People sono allineati con quanto presente in INTESAP. Se **non fosse presente il figlio** per cui si intende presentare la richiesta bisogna **procedere prima con il censimento** nel nucleo familiare accedendo a:

[#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> Gestione nucleo familiare](#)

L'aggiornamento del dato sarà visibile su #People il **giorno successivo all'inserimento**.

CONGEDO PATERNITA'

Dopo la nascita del figlio, **al posto della madre, il padre può astenersi dal lavoro** per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre in caso di:

- **morte o grave infermità della madre;**
- **abbandono del figlio da parte della madre;**
- **affidamento esclusivo del figlio al padre.**

Entro 5 mesi dalla nascita del figlio, il padre ha diritto a fruire di un **congedo obbligatorio di 7 giorni**, (causale CON), aggiuntivi a quelli della madre *previsti dalla Legge di Bilancio 2020 all'art.42 comma 4* e può inoltre fruire di **1 giorno di congedo facoltativo (causale CFN)**. Solo quest'ultimo previo accordo con la madre e in sostituzione della stessa. I congedi devono essere **fruiti a giornata intera**.

Al lavoratore assente per il congedo di paternità compete **il trattamento economico in misura pari alla retribuzione** goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.



Come richiedere il congedo di Paternità:

In caso di **congedo da parte del padre** inoltrare la richiesta telematica all'Inps da allegare alla richiesta tramite **#People** da presentare all'azienda.

Informare il Responsabile, **con preavviso di almeno 15 giorni** (se la richiesta coincide con la data evento, il preavviso si calcola sulla data presunta parto).

In base alla tipologia di Congedo di Paternità che si richiede occorre fare le seguenti richieste:

- **Se congedo obbligatorio (7 giorni)**, lo si richiede tramite:

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> "Congedo obbligatorio per nascita figlio"

- **Se congedo facoltativo (1 giorno)**, lo si richiede tramite

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> "Congedo facoltativo per nascita figlio"

allegando copia domanda congedo inoltrata all'Inps, ricevuta protocollata ed eventuali allegati più dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per il giorno richiesto dal padre, da **trasmettere anche al datore di lavoro della madre**.

- **Inoltre, a richiesta, sono concesse ulteriori 3 giornate di permesso retribuito, da fruire entro 5 mesi dall'evento e solo dopo aver utilizzato il congedo obbligatorio.** In caso di parto plurimo: se parto gemellare 6 giorni, se parto plurigemellare 9 giorni.

Lo si richiede presentando, con un preavviso non inferiore a 15 giorni al Responsabile della UOG, la richiesta scritta con il **modulo di richiesta** ([clicca qua per scaricarlo](#)) oppure raggiungibile su:

#People -> Servizi Amministrativi -> Schede Normative -> Permesso nascita figlio

Al rientro: imputare assenza in INTESAP segreteria on line, con **causale PRF** allegando la richiesta scritta di fruizione del permesso.

Congedo Parentale

A decorrere dal termine del congedo di maternità per la mamma e dalla nascita del figlio per il papà, **fino al compimento dei 12 anni (Jobs act)** – ciascun genitore può richiedere un periodo di aspettativa, continuativa o frazionata, per una durata massima complessiva per entrambi di 10 mesi fino a **max 6 mesi ciascuno**.

Nel caso in cui il padre fruisca del congedo per un periodo di almeno 3 mesi, continuativo o frazionato, il periodo massimo è elevato a 7 elevando il periodo massimo complessivo ad **11 mesi**.

Qualora vi sia un solo genitore il congedo è fino ad un massimo di 10 mesi. In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto di fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo previsti per un solo figlio.

Fino ai 6 anni del bambino (Jobs act) – spetta un'indennità del 30% dell'ultima retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. L'importo viene anticipato dall'azienda e recuperato dall'INPS.

Al fine di incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri l'azienda:

- **integrerà del 10% la retribuzione** prevista per legge nel caso di fruizione da parte del padre dipendente del Gruppo,
- **estenderà 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 Annuale Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Quanto sopra **con un limite massimo di costo a carico aziendale di 500.000 euro** e perciò le richieste verranno evase nell'ordine temporale di ricezione (accordo 3 agosto 2018).

Cosa fare per richiedere il congedo:

Il genitore deve inoltrare all'Inps la domanda di congedo parentale in via telematica e presentare **con un preavviso non inferiore a 5 giorni** la richiesta su **#People** allegando copia della domanda all'Inps con ricevuta telematica.

modulo di richiesta ed il certificato medico attestante data e ora del corso.

Congedo Parentale ad Ore

Il congedo orario potrà essere fruito sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale **per periodi minimi di un'ora giornaliera**, con multipli di 15 minuti, per una serie di periodi la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere: per full time 7,30 minuti (8 ore per contratto complementare), per part time la media oraria giornaliera del mese di riferimento.

Per la fruizione dei congedi su base oraria, le colleghe ed i colleghi dovranno informare il Responsabile **con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi se congedo a giornata intera o almeno 2 giorni se congedo a ore.**

Come richiedere il congedo:

Se congedo parentale a giornata intera: effettuare una richiesta su #People al percorso:

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> Maternità e congedi -> Congedo parentale a giornata intera

allegando copia dei documenti inoltrati all'Inps (domanda di congedo, ricevuta protocollata ed eventuali allegati).

Se congedo parentale a ore:

- **a inizio mese**, effettuare una richiesta su #People al percorso:

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> Maternità e congedi -> Congedo parentale a ore – pianificazione mensile

allegando documenti inoltrati all'Inps (copia domanda congedo, ricevuta protocollata ed eventuali allegati) ed inserire la pianificazione delle giornate e degli orari previsti

- **entro fine mese**, effettuare una richiesta su #People al percorso:

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> Maternità e congedi -> Congedo parentale a ore – consuntivo mensile

allegando nuovamente documenti inoltrati all'Inps ed inserire giornate e orari effettivamente fruiti.

Oltre all'incumulabilità del congedo parentale a ore con permessi e riposi (allattamento) di maternità/paternità, **è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata** della fruizione oraria

del congedo parentale con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva come **ferie (FER o FAO), permessi ex festività (EXF), PCR e RBO**.

Sono invece cumulabili con i 3 giorni di permesso al mese L.104 per sé o per assistenza familiare.

Consigliamo di non utilizzarli nelle date che danno diritto alla maturazione dei permessi ex festività soppresse che per l'anno 2020 sono: 19/03 – 21/05 – 11/06 – 29/06 e 4/11, pena decadenza del diritto.

Infine, si è stabilito che, con riguardo all'individuazione dei criteri di calcolo della base oraria e per l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, la paga oraria e giornaliera vada calcolata secondo il monte ore per giornata intera di 7 ore e 30 minuti.

Aspettativa per Puerperio

In aggiunta al congedo parentale, alla lavoratrice madre viene concesso un periodo di **aspettativa non retribuita di 3 mesi**, anche frazionato, **fino ai 6 anni del figlio (accordo 3 agosto 2018)**. In caso di **parto gemellare o plurigemellare** la dipendente l'aspettativa spetta per ogni nato.

La suddetta aspettativa è estesa anche al padre. In caso di parto gemellare o plurigemellare sarà riconosciuta nella misura massima di 6 mesi.

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

Cosa fare per richiedere l'aspettativa:

Il/la dipendente deve effettuare una richiesta tramite **#People** al percorso:

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> Permessi e Aspettative -> Aspettativa non retribuita per puerperio

ed informare il Responsabile della sua UOG con **un preavviso non inferiore a 15 giorni**.

Riposo giornaliero (Allattamento)

Durante il primo anno di vita del bambino, alla mamma spettano, su richiesta, se l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 6 ore, due periodi di riposo giornaliero di un'ora ciascuno anche cumulabili, se invece l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore spetta un solo periodo di riposo di un'ora. Se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido aziendale il riposo si riduce rispettivamente ad un'ora e a 30 minuti.

Il riposo giornaliero o allattamento **può essere utilizzato solo al termine del congedo per maternità**, non è cumulabile con mezza giornata di ferie o ex festività, invece può essere cumulato con recupero banca ore, recupero ore lavorate, riposo compensativo, permesso contrattuale retribuito, recupero ore formative, permessi sindacali e permessi orari L.104/92. Nella **giornata semi festiva** con orario di lavoro di 5 ore il riposo è di 1 ora.

Il riposo giornaliero spetta **al padre** quando:

- il figlio è affidato solo a lui;
- la madre sia morta o gravemente inferma;
- la madre lavoratrice non se ne avvalga;
- la madre non sia lavoratrice dipendente, ma autonoma, libera professionista o casalinga.

Il padre può beneficiare dei permessi dopo i 3 mesi dal parto.

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

Come richiedere l'allattamento:

Informare il Responsabile tramite **#People** al percorso:

#People -> Servizi Amministrativi -> Richiesta -> Richiesta permessi per allattamento

Imputare assenza in segreteria on line con **causale MR1** (in caso di parto plurimo: MR1 per le prime due ore, ML6 per le successive).

In caso di richiesta da parte del padre, inoltrare all'Inps la domanda da allegare al momento della richiesta tramite **#People**.

Malattia del Figlio

In caso di malattia del figlio, ciascun genitore alternativamente può astenersi dal lavoro:

- **fino a 3 anni** per tutta la durata della malattia del figlio, regolarmente certificata dal medico specialista del SSN, con **permessi non retribuiti (causale MF1)**,
- **da 3 a 8 anni** fino ad un massimo di **5 giorni lavorativi all'anno** con **permessi non retribuiti (causale ML2) ed ulteriori 3 giorni aggiuntivi di permesso non retribuiti fruibili dal padre (causale ML8)**, intendendosi per anno il tempo che intercorre tra i singoli anni di età del figlio.

Come richiedere il Permesso:

Informare il Responsabile, inserendo in **#People** al percorso:

#People -> Servizi Amministrativi -> Richiesta -> permesso malattie figlio

Il genitore deve autocertificare che l'altro genitore non sia assente dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo (escluso per i 3 giorni di permesso non retribuito riconosciuti al padre di cui alla lett. d che trovate specificata di seguito), insieme al certificato medico dello specialista del SSN attestante lo stato di malattia del figlio con la relativa prognosi.

Il ricovero ospedaliero del figlio può interrompere le ferie e permette di fruire dei permessi non retribuiti per malattia figlio, con apposita richiesta che documenta l'evento.

In aggiunta gli Accordi Aziendali del 3 agosto 2018 prevedono:

a) **Permesso non retribuito per malattia familiari**

- **5 giorni all'anno** utilizzabili a mezza giornata o a giornata intera, non collegabili a giorni di ferie nel periodo giugno-settembre e 15 dicembre-15 gennaio.

In questo caso per richiedere il Permesso occorre Informare il Responsabile inserendo **in #People** – richiesta "Permesso non retribuito per malattia familiari".

Esauriti i 5 giorni 3-8 anni e i 5 giorni per malattia familiari, gli Accordi Aziendali prevedono inoltre:

b) **Permesso non retribuito al padre**

- **3 giorni all'anno** utilizzabili sino agli 8 anni del bambino (anno intercorrente tra i singoli anni di età del bambino), non retribuiti e senza copertura contributi figurativi Inps. In questo caso non necessita dichiarazione dell'altro genitore.

Anche in questo caso si deve Informare il Responsabile inserendo in **#People** – richiesta “Permesso malattia figlio” (**causale ML8**).

In caso di necessità ed avendo già esaurito quanto sopra, Vi ricordiamo questi ulteriori permessi:

- c) **Permesso non retribuito per motivi di carattere personale o familiare** (Accordi Aziendali)
- **5 giorni all’anno** utilizzabili a mezza giornata o giornata intera, subordinati alla valutazione del Responsabile in ordine alle esigenze tecnico organizzative.
- d) esauriti i giorni di permesso di cui alle lettere b) e c), al padre sono riconosciuti ulteriori **3 giorni di permesso non retribuito** all’anno, intendendosi per anno il tempo intercorrente tra i singoli anni di età del bambino. I permessi sono riconosciuti anche in caso di malattia del figlio del coniuge o del convivente di fatto, purchè il figlio risulti nello stato di famiglia del dipendente. Dette giornate di permesso, a differenza di quelle previste dal D.Lgs. n. 151/01 di cui alle precedenti lettere a) e b), non sono coperte da contribuzione figurativa ai fini INPS.
- e)

Per richiedere l’autorizzazione al Responsabile si inserisce la domanda in **#People** al percorso:

[#People -> Servizi Amministrativi -> Richiesta -> Permesso non retribuito per motivi personali/familiari](#)

Fonti normative

- Art. 37 della Costituzione Italiana
- Testo unico a tutela della maternità D.lgs. n. 151/2001
- Accordo di Gruppo di Secondo Livello del 03/08/2018 “conciliazione tempi di vita e lavoro”
- Accordi di secondo livello del 03.08.2018

Per maggiori informazioni, su questo o altro argomento, ti invitiamo a contattare il tuo sindacalista di riferimento o scrivere direttamente al nostro [SPORTELLO NORMATIVA](#)



e metti “Mi Piace” alla nostra pagina

[puoi farlo subito cliccando qui](#)