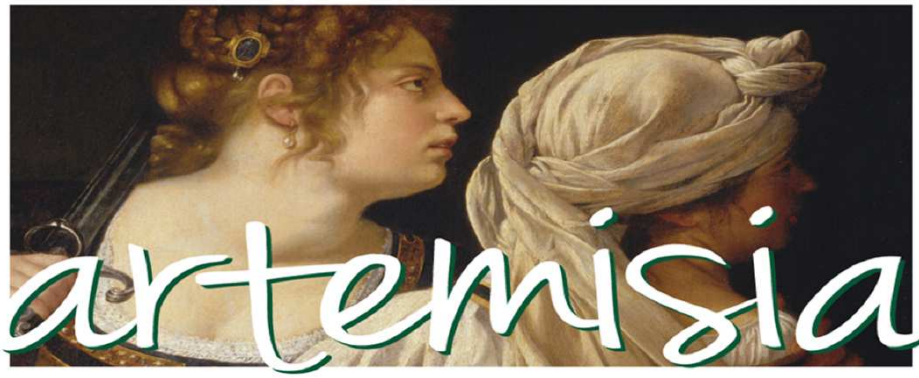
PROGETTO



GUIDA MAAM

GRUPPO CARIPARMA
CRÉDIT AGRICOLE

CARISPEZIA | FRIULADRIA | CARIPARMA

INDICE

DOLCE ATTESA! 3

Attività da svolgere in azienda dopo aver accertato il tuo stato di gravidanza..... 4

Interdizione pre-parto..... 9

E' NATO! 10

Attività da svolgere in azienda dopo il parto..... 11

Astensione facoltativa..... 14

Il congedo parentale ad ore 18

... E PER I PAPA' 20

Il Congedo di Paternità 21

ADOZIONI E AFFIDAMENTO 23

Adozione Nazionale 24

Adozione Internazionale..... 25

Affidamento..... 27

MAMMA AL LAVORO! 28

Il tutor ed i percorsi di accompagnamento..... 31

Assenze fruibili..... 32

Buoni Pasto..... 33

L'arrivo di un bambino "nel mondo del lavoro" costituisce un delicato momento nel rapporto azienda – dipendente

Questa "guida pratica" è rivolta ai futuri genitori che hanno bisogno di orientarsi fra le numerose attività da effettuare in azienda, conciliando con serenità e consapevolezza il lieto evento e le esigenze connesse all'attività lavorativa

… DOLCE ATTESA!

Attivita' da svolgere in azienda dopo aver accertato il tuo stato di gravidanza:

- Invia una mail per comunicare in via ufficiale al Servizio Amm.ne del Personale, al Gestore del Personale di riferimento ed al tuo diretto Responsabile del tuo stato di gravidanza , ed invia il certificato medico rilasciato da un ginecologo convenzionato con l'ASL in cui si attesta la DATA PRESUNTA DEL PARTO.

Dovrai astenerti dal lavoro durante i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto (ante partum) e i tre mesi successivi (post partum), **PER CONGEDO DI MATERNITA' - assenza obbligatoria**.

Il congedo avrà durata di 5 mesi e 1 giorno
qualora il parto abbia luogo anticipatamente rispetto alla data presunta, gli ulteriori giorni non goduti prima, saranno aggiunti al congedo di maternità post partum).

- Prima del settimo mese di gravidanza consegna o invia al Servizio Amm.ne del Personale

-copia della domanda di congedo di maternità, modulo (MAT SR01) da presentare esclusivamente in via telematica tramite il sito internet dell'INPS

-la ricevuta di protocollo rilasciata in via telematica dall'Inps

-copia del certificato medico in cui si attesta la data presunta del parto

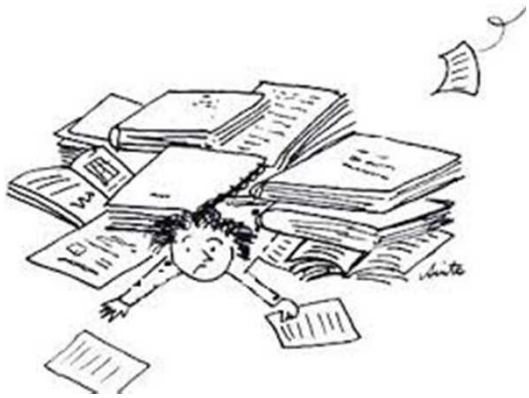
…ti ricordiamo che per la fruizione dei servizi INPS on-line è necessario munirsi in via preliminare di un codice di accesso (PIN DISPOSITIVO) anch'esso ottenibile on-line tramite il sito internet dell'INPS **www.inps.it**, in alternativa puoi chiedere il supporto di un Patronato.

Se intendi avvalerti della possibilità di lavorare anche
L' OTTAVO MESE
(FLESSIBILITA' DEL CONGEDO DI MATERNITA')

quindi di astenerti dal lavoro a partire <u>dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi</u>

contestualmente alla domanda di congedo di maternità devi produrre e far pervenire all' Inps **due certificati** che attestino **l'assenza di situazioni di rischio** per te e per il bambino redatti dal **ginecologo del SSN** e obbligatoriamente anche dal **Medico Aziendale**.

Per richiedere la prenotazione della visita presso il medico aziendale occorre inviare una e-mail al seguente indirizzo di posta elettronica: CU714@cagroupsolutions.it almeno tre mesi prima della data presunta del parto.



DOVRAI FORNIRE AL SERVIZIO AMM.NE DEL PERSONALE I SEGUENTI DOCUMENTI:

- Certificato del ginecologo convenzionato con ASL che attesti che non ci siano controindicazioni a lavorare l'ottavo mese

- Certificazione del Capo Servizio o Capo Filiale in cui si attesti che durante, l'ottavo mese, non farai più della metà delle ore lavorative in piedi e non ti occuperai di sviluppo esterno clienti

- Indicazione della distanza casa-lavoro (km percorsi) e mezzo di trasporto utilizzato

- Certificato rilasciato dal medico aziendale attestante l'idoneità a venire al lavoro durante l'ottavo mese

- Modulo (MAT SR01) presentato in via telematica direttamente sul sito dell'Inps. (ricordati del Pin dispositivo)

- Certificato del ginecologo attestante la data presunta del parto

- Ricevuta del protocollo rilasciata in via telematica dall'INPS

- Numero di cellulare

La retribuzione mensile sia in caso di Maternità Obbligatoria che in caso di Maternità Flessibile è pari al 100% e l'assenza non comporterà alcuna decurtazione di ferie e festività soppresse.

INTERDIZIONE PRE PARTO
(MATERNITA' A RISCHIO)

In caso di condizioni ambientali pregiudizievoli alla tua salute e a quella del bambino o in caso di gravi complicanze della gravidanza, potrai astenerti dal lavoro prima dell'inizio del congedo di maternità obbligatorio.

La durata dell'astensione sarà determinato dal Servizio Asl

I documenti da fornire al Servizio Amm.ne del Personale sono i seguenti:

Domanda presentata all'Asl corredata dal certificato del ginecologo attestante la complicanza

Certificato di approvazione dell'Asl con l'indicazione del periodo di interdizione

La retribuzione mensile in caso di Interdizione pre parto è pari all' 80% e l'assenza comporterà la decurtazione delle festività soppresse che ricadono nel periodo di interdizione.

La decurtazione di festività soppresse avviene solo se le assenze coincidono con le festività stesse.

… E' NATO !

Attivita' da svolgere in azienda dopo il parto:

Se il tuo bambino **è nato oltre la data presunta**, indicata nel documento presentato all'INPS, il termine del congedo di maternità obbligatoria si porterà in avanti di tanti giorni per effetto della ritardata nascita.
Nel caso in cui il parto sia avvenuto prima della data presunta, il termine del congedo di maternità non cambierà.

La legge garantisce alla lavoratrice madre il diritto al congedo di maternità nel periodo successivo al parto. Ciò allo scopo di assicurare al tempo stesso la tutela della donna e la protezione del bambino.

Dopo la nascita del bambino, dovrai astenerti **obbligatoriamente** dal lavoro nei **tre mesi** successivi al parto oppure se hai fruito della flessibilità del congedo (un solo mese prima del parto), nei **quattro mesi** successivi.

I documenti da presentare al Servizio Amm.ne del Personale sono i seguenti :

- Ricevuta di protocollo rilasciata in via telematica dall'INPS (completare sul sito dell'Inps la richiesta del congedo di maternità inserendo la data effettiva del parto)

- Certificato di nascita rilasciato dal comune

- Codice fiscale del bambino

Ricordati inoltre di inviare al Servizio Amm.ne del Personale

- Modulo detrazioni IRPEF per familiari a carico

- Modulo di variazione per l'iscrizione del bambino alla polizza sanitaria integrativa

(entrambi i moduli ti verranno inviati per e-mail dal Serv.Amm.ne del P.le non appena venuti a conoscenza della nascita del bambino)

- Richiesta dell'Assegno del Nucleo Familiare

La Direzione Risorse Umane, ti invierà una lettera con tutte le informazioni necessarie all'apertura del libretto di risparmio da presentare in filiale.

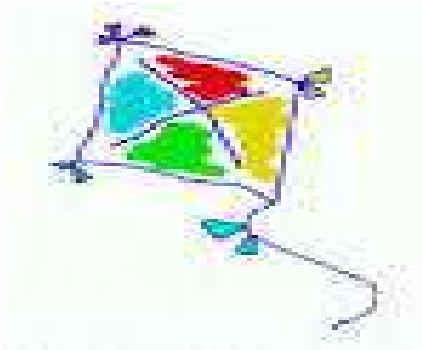
E' il primo salvadanaio che la Banca dona al tuo bambino!!!

Ti ricordiamo che il valore del libretto costituisce un fringe benefit ed è pertanto soggetto a tassazione.

Pianifica attentamente il tuo piano di rientro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria tieni conto sia delle ferie e banca ore accumulate nel periodo di maternità obbligatoria e precedentemente, sia del diritto ad usufruire dell'astensione facoltativa.

Tu o/e il tuo partner potete richiedere un periodo di **astensione facoltativa** per maternità/paternità all'Inps fino a un massimo di 6 mesi ciascuno ma per un totale di 10 mesi ricavato sommando i periodi di assenze dell' uno e dell'altra.

Le assenze possono essere continuative o frazionate.



Per ogni bambino nei primi dodici anni di vita è prevista **l'ASTENSIONE FACOLTATIVA (CONGEDO PARENTALE),** ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità dell'art.32 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151.

I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi.

Nell'ambito di predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **sei mesi**

- al padre lavoratore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **sei mesi**

- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **dieci mesi**

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

In caso di parto plurimo i periodi si moltiplicano per il numero dei figli .

In caso di morte, grave infermità o di abbandono della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, il papà lavoratore può astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (tre mesi successivi al parto) o per la durata residua che sarebbe spettata alla mamma lavoratrice,

Dovrai fornire al Servizio Amm.ne del Personale un certificato che attesti una delle suddette condizioni (in caso di abbandono è sufficiente un'autodichiarazione) protocollata dall'Inps.

Il trattamento economico è pari al 100% della tua retribuzione e non vi è alcuna decurtazione di ferie o festività soppresse.

Per richiedere tale periodo di astensione facoltativa, dovrai fornire al Servizio Amm.ne del Personale, **almeno 15 giorni prima dell'inizio** del periodo in cui vorrai assentarti, i seguenti documenti:

- modulo AST.FAC (SR23) presentato in via telematica direttamente sul sito dell'Inps

- ricevuta di protocollo rilasciata in via telematica dall'Inps

Fino al 6° anno di vita del bambino è prevista **un'indennità pari al 30% della retribuzione**, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

Eventuali periodi di congedo usufruiti oltre i 6 anni del bambino non sono retribuiti.

Durante i periodi di astensione facoltativa non si maturano ferie, festività soppresse, permesso (7:30) e tredicesima mensilità.

Verrà decurtato 1/12 di ferie e permesso ogni 30 giorni di assenza per facoltativa anche non consecutivi.

La decurtazione di festività soppresse avviene solo se le assenze coincidono con le festività stesse.

Un periodo di **prolungamento del congedo è previsto** per i genitori di figli minori con handicap, **in situazioni di gravità** accertata ai sensi dell'art.4 comma 1 della legge 05/02/1992 n.104.

Tale astensione dura tre anni a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I documenti da fornire al Servizio Amministrazione del Personale (almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'assenza) sono i seguenti:

- modulo HAND1 (corredato dal certificato attestante l'handicap rilasciato dalla commissione medica competente ASL) presentato in via telematica sul sito dell'Inps

- ricevuta di protocollo rilasciata in via telematica dall'Inps

Durante tale assenza è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione, non si maturano ferie, festività soppresse, permesso e tredicesima mensilità.

IL CONGEDO PARENTALE AD ORE

Il D.Lgs. N.80 del 15/06/2015 ha introdotto la possibilità di fruire del **congedo parentale ad ore**.

La fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente l'assenza per congedo ad ore

Come si determina la giornata di congedo parentale?

Se sei full time la giornata di congedo è così calcolata:
37 ore 30 minuti settimanali
3 ore 45 minuti (congedo giornaliero fruibile)

Se sei part time la giornata di congedo è così calcolata:
Es. 6 ore di lavoro giornaliere
30 ore settimanali
3 ore (congedo giornaliero fruibile)

Per richiedere il congedo parentale ad ore è necessario presentare un'apposita domanda on line sul sito dell'Inps (che è diversa dalla richiesta del congedo parentale in modalità giornaliera o mensile) ed è necessario compilare una domanda per ogni singolo mese solare, se si vuole usufruire di congedo parentale ad ore, sia nel mese di luglio che nel mese di agosto, dovranno essere presentate due distinte domande, una per ciascun mese.

Attenzione: La richiesta di un giornata intera di congedo ad ore copre due mezze giornate lavorative.

Ricordati che non puoi effettuare il congedo ad ore nelle giornate in cui stai usufruendo di riposo giornaliero per allattamento o di riposi per l'assistenza di figli disabili.

L'introduzione della fruizione del congedo a ore **non modifica i limiti** entro i quali è possibile assentarsi per congedo parentale e cioè fino ai 12 anni del bambino, indennizzata solo fino ai 6 anni.

… E PER I PAPA'!

IL CONGEDO DI PATERNITA'

art.4 cc. 24 e 25 legge 92 del 2012

Il papà lavoratore può fruire, entro il quinto mese di vita del bambino o anche durante il congedo di maternità della mamma, di **un giorno** denominato **CONGEDO OBBLIGATORIO**

Se sei dipendente di Cariparma, prima della fruizione del giorno di congedo, è necessario inviare una e - mail al seguente indirizzo: CU714@cagroupsolutions.it indicando in quale giorno intendi fruire del congedo.

Il trattamento economico è pari al 100% della tua retribuzione e non vi è alcuna decurtazione di ferie o festività soppresse

…inoltre

puoi fruire di ulteriori **uno o due giorni facoltativi**, anche continuativi, a condizione che la mamma rinunci ad altrettanti giorni di maternità obbligatoria.

In tal caso è necessario inviare almeno 15 gg prima dell'assenza una e - mail al seguente indirizzo: CU714@cagroupsolutions.it indicando in quale giorno intendi fruire del congedo e allegando dichiarazione di rinuncia da parte della mamma di equivalente periodo (uno o due giorni).

… per non perdere il filo

Ricordati del SOCIAL LEARNING

Uno spazio aziendale virtuale dove poter condividere le informazioni, costruire in modo collaborativo la conoscenza aziendale, visionare documenti e progetti , recepire informazioni utili su normative e servizi, scaricare documenti.

ADOZIONI E AFFIDAMENTO

Adozione Nazionale

Hai diritto all'astensione dal lavoro per un periodo pari a cinque mesi a prescindere dall'età del bambino.

Hai diritto al congedo per i primi cinque mesi decorrenti dal giorno dell'effettivo ingresso in famiglia del bambino minore

I documenti che dovrai fornire al Servizio Amm.ne del Personale sono i seguenti:

- modulo MAT (SR01) presentato in via telematica direttamente sul sito dell' INPS e corredato dell'autorizzazione attestante la data di ingresso del minore in famiglia

- ricevuta di protocollo rilasciata in via telematica dall' Inps

Il trattamento economico è pari al 100% della tua retribuzione e l'assenza non comporterà alcuna decurtazione di ferie e festività soppresse

Adozione Internazionale

Hai diritto all'astensione dal lavoro per un periodo pari a cinque mesi a prescindere dall'età del bambino.

Il congedo può essere fruito nei cinque mesi successivi all' ingresso del bambino in Italia risultante dall'autorizzazione rilasciata dalla Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

A tale periodo deve essere aggiunto anche il giorno di ingresso del minore in famiglia.

Ferma restando la durata massima del periodo di astensione (5 mesi + 1 giorno), il congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore, per consentire al lavoratore la permanenza all'estero.

Il congedo non fruito prima dell'ingresso del minore in Italia è fruibile, anche in modo frazionato, entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo.

Se nei periodi di permanenza all'estero non hai richiesto o hai richiesto solo in parte il congedo di maternità, puoi comunque avvalerti di periodi di congedo non indennizzati né retribuiti.

I documenti che dovrai fornire al Servizio Amm.ne del Personale sono i seguenti:

- modulo MAT (SR01) presentato in via telematica direttamente sul sito dell' INPS e corredato dell'autorizzazione attestante la data di ingresso del minore in famiglia (nel caso in cui si voglia fruire della maternità per periodo di permanenza all'estero, bisogna allegare al modulo MAT il certificato rilasciato dalla Commissione per le adozioni internazionali attestante i giorni effettuati all'estero

- ricevuta di protocollo rilasciata in via telematica dall' Inps

Il trattamento economico è pari al 100% della tua retribuzione e l'assenza non comporterà alcuna decurtazione di ferie e festività soppresse

Affidamento

Se prendi in affidamento un minore, hai diritto all'astensione dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, complessivo pari a tre mesi entro l'arco temporale di cinque mesi decorrenti dalla data di affidamento del bambino.

Il congedo spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento

I documenti che dovrai fornire al Servizio Amm.ne del Personale sono i seguenti:

- modulo MAT (SR01) presentato in via telematica direttamente sul sito dell' INPS e corredato dell'autorizzazione attestante la data di ingresso del minore in famiglia (nel caso in cui si voglia fruire della maternità per periodo di permanenza all'estero, bisogna allegare al modulo MAT il certificato rilasciato dalla Commissione per le adozioni internazionali attestante i giorni effettuati all'estero

- ricevuta di protocollo rilasciata in via telematica dall' Inps

La retribuzione mensile è pari al 100% e l'assenza non comporterà alcuna decurtazione di ferie e festività soppresse

… MAMMA AL LAVORO!

Il tuo rientro è previsto nella stessa sede di lavoro (L.52 del 2000) e per lo stesso ruolo, a meno che tu non voglia andare presso un'altra sede di lavoro

COLLOQUIO CON IL GESTORE DEL PERSONALE
in questa circostanza viene spiegato l'orario di allattamento che potrai pensare di distribuire nel corso della giornata

RIPOSI GIORNALIERI (cd. 'RIPOSI PER ALLATTAMENTO')

Fino al primo anno di vita del bambino, (giorno del compleanno compreso), l'azienda deve consentirti due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata.
Il riposo è uno solo, quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
In particolare, se lavori più di sei ore al giorno spettano due ore di riposo per allattamento, se lavori meno di sei ore al giorno spetta una sola ora di riposo per allattamento.

La distribuzione delle ore di riposo durante la giornata deve essere concordata tra la madre ed il datore di lavoro, tenendo conto delle esigenze di servizio.

In caso di adozioni o affidamento hai diritto a fruire dei riposi giornalieri entro il primo anno dall'ingresso del bambino in famiglia (il riposo non è previsto in caso di adozione/affidamento di figli maggiorenni)

Dovrai fornire al Servizio Amm.ne del Personale i seguenti documenti:

- modulo in cui vengono indicati gli orari di utilizzo dei riposi giornalieri

- dichiarazione della madre lavoratrice di rinuncia di questi riposi nel caso in cui vengano utilizzati dal padre lavoratore

I periodi di riposo giornalieri sono riconosciuti anche al padre lavoratore nel caso in cui:

-i figli siano affidati solo al padre

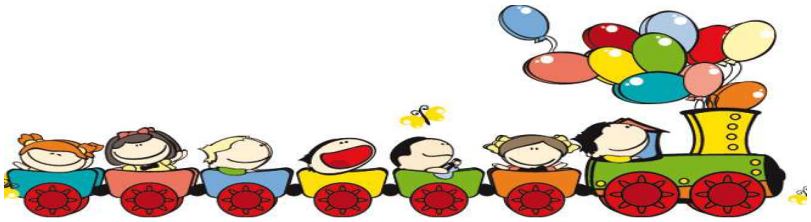
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga

- la madre non sia lavoratrice dipendente

- la madre è casalinga

- in caso di morte o di grave infermità della madre

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati (quattro ore se lavori per più di sei ore al giorno o due ore se lavori meno di sei ore al giorno).



Il tutor ed i percorsi di accompagnamento

Il tuo responsabile di Servizio o il gestore del personale individuerà una figura di supporto **TUTOR** , che per 2 settimane supporta ed accompagna il tuo rientro in azienda dopo una lunga assenza

OBIETTIVI DEL TUTOR:

informare il collega dei principali cambiamenti dell' Organizzazione aziendale,

rilevare ed individuare i gap da ripianare

supportare operativamente il ripianamento del gap di informazioni/conoscenza

affiancamento on the job

DURATA: 2 settimane 5 ore al giorno

Prima settimana: affiancamento sul campo,

Seconda settimana: il tutor rimane a disposizione del collega

ASSENZE FRUIBILI:

Vaccinazioni Obbligatorie del bambino: è concesso un permesso ad ore dietro presentazione del certificato di vaccinazione

Ricovero del bambino e successivo intervento chirurgico (in due giorni diversi):
2 giorni (per ricovero)

Ricovero del bambino senza intervento chirurgico:
1 giorno (per ricovero)

Congedo per malattia del figlio:
Entrambi i genitori possono, alternativamente, astenersi dal lavoro in caso di malattia del bambino.
Fino ai tre anni di età del bambino puoi astenerti senza alcun limite, dai tre agli otto anni, hai diritto a cinque giorni lavorativi l'anno non retribuiti dall'azienda ma validi ai fini del computo dei contributi figurativi.

Per fruire dei congedi devi darne comunicazione all'azienda e entro il primo giorno in cui si è verificata l'assenza, presentare una richiesta di fruizione del congedo ed il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del SSN.

Permesso per l'inserimento all'asilo nido o scuola materna:
10 giorni di permesso non retribuito (è necessario presentare un certificato prodotto dall'asilo/scuola materna attestante i giorni di permesso fruiti). I 10 giorni di permesso sono da rapportare al proprio orario di lavoro, sono fruibili anche a ore e si intendono a valere per tutto il **periodo prescolare (asilo nido e scuola materna)**

...e per il papà

In caso di ricovero per **parto naturale** della madre: 2 giorni

In caso di ricovero per **parto cesareo** della madre: 3 giorni

BUONI PASTO

Il primo mese in cui inizierai a stare a casa, ti verranno consegnati comunque i buoni pasto perché l'ordine viene effettuato alla fine del mese precedente, riceverai perciò dei buoni pasto per delle giornate per cui non sarai a lavoro.
(Es. se la tua maternità obbligatoria inizia il 15 marzo, ti verrà calcolato comunque un teorico di 21 buoni pasto, pari ai giorni lavorativi del mese stesso)
I suddetti buoni pasto verranno decurtati dal tuo primo ordine utile al rientro.

Ricorda che nelle giornate in cui decidi di fruire delle ore di allattamento pomeridiano (non rientrando quindi dopo la pausa pranzo), il buono pasto non spetta.

In linea di massima riceverai i primi buoni pasto due mesi dopo il rientro.

Il Servizio Amm.ne del Personale è a disposizione per qualsiasi informazione in merito all'argomento.