

dal sito [Fisac Unicredit](#)

22 settembre 2020

Riaprono le scuole: breve e utile riepilogo di alcune previsioni di legge e di contratto a disposizione dei genitori dipendenti di Unicredit

Smart working

Con la proroga dello stato emergenza al 15 ottobre è arrivata anche la possibilità di continuare a far ricorso allo smart working in forma semplificata, come lo stesso Ministero del Lavoro ha confermato. Per tutta la durata dello stato d'emergenza, dunque, le imprese sono invitate a privilegiare il lavoro agile rispetto alla riapertura del reparto aziendale. C'è, però, una novità per le lavoratrici e i lavoratori con almeno un figlio minore di 14 anni: per loro il diritto allo smart working era valido fino al 14 settembre, data che coincideva con la riapertura delle scuole. Resta, quindi, la possibilità di lavorare da casa con le modalità semplificate, ma non c'è più il diritto ad ottenere lo smart working.

Dopo il 14 settembre (e fino al 15 ottobre, data al momento in cui è fissata la fine dello stato di emergenza), gli unici lavoratori che hanno "diritto allo smart working" saranno i/le dipendenti disabili gravi o quelli che hanno un disabile grave nel proprio nucleo familiare, gli immunodepressi, nonché coloro affetti da patologie oncologiche o che svolgono terapie che, sulla base di una valutazione del medico, ed anche in ragione dell'età, siano maggiormente esposti a rischio di contagio.

Cosa succede se c'è un positivo in classe di mia/o figlia/o?

Per venire incontro alle esigenze dei genitori/lavoratori dipendenti che dovessero trovarsi a fronteggiare tale problema, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 223, il decreto-legge n. 111 dell'8 settembre 2020 riguardante disposizioni urgenti per l'avvio dell'anno scolastico connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Il decreto va a disciplinare il lavoro agile e il congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici. Su quest'ultimo punto in particolare, il provvedimento prevede che il genitore lavoratore dipendente possa svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del complesso scolastico.

Soltanto nelle ipotesi - si legge - in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura sopra citata, uno dei genitori, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo di quarantena del figlio. Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure previste, ovvero svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle misure sopra indicate. Per il congedo è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa e il periodo è ricoperto da contribuzione figurativa. Il beneficio può essere riconosciuto fino al 31 dicembre 2020.

Resta aperto il tema relativo alle giornate in cui, in attesa dell'esito del tampone, i figli siano a casa precauzionalmente, prima ancora che sia stata dichiarata la quarantena: il testo del DL111 non prevede alcuna misura. Quindi per il momento l'istituto da utilizzare è il permesso per malattia del figlio/a.

Malattia dei figli

In caso di malattia dei figli sono previsti:

- per i figli di età non superiore a 3 anni, permessi non retribuiti senza limiti di durata, dietro presentazione di certificato

medico e autocertificazione che l'altro genitore non stia usufruendo del medesimo permesso negli stessi giorni;

- per i figli con età compresa tra i 3 e gli 8 anni, 5 giorni annui di permesso non retribuito (previsti per legge) ai quali, in Unicredit per accordo sindacale, si aggiungono 10 giorni annui (periodo unico per nucleo familiare in caso di genitori entrambi dipendenti). I 10 giorni aggiuntivi diventano 15 giorni in caso di più figli. La documentazione da presentare è la stessa del punto precedente;

- per i figli di età oltre gli 8 anni e fino ai 12 anni sono previsti (in Unicredit da accordo sindacale) 10 giorni di permesso non retribuito per nucleo familiare, usufruibili dopo aver esaurito le dotazioni personali di ferie, ex festività e altri permessi spettanti anno per anno.

Congedo parentale:

l'art.32 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 prevede un periodo di 10 mesi di astensione dal lavoro da ripartirsi tra i due genitori nel limite di 6 mesi, anche frazionabili, per ciascun genitore, nei primi 12 anni di vita del bambino. Nel caso il padre si assenti per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite si estende a 7 mesi:

Tale congedo è retribuito al 30% fino all'età di 6 anni e per un massimo di 6 mesi complessivi. Dai 6 agli 8 anni il 30% viene pagato solo se il reddito del genitore che lo richiede non supera di 2 volte e mezzo l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. Tra gli 8 e i 12 anni non è previsto alcun indennizzo.

Permessi per figli con DSA

Per l'assistenza ai figli con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) sono utilizzabili 5 giorni annui di permesso, fruibili anche a ore, di cui 3 giorni non retribuiti e 2 giorni retribuiti (derivanti da accordo sindacale Unicredit), se fruiti nel corso dell'anno scolastico durante il primo ciclo di istruzione e non retribuiti se fruiti al di fuori dell'anno scolastico o durante cicli di istruzione successivi al primo. Ricordiamo che l'assenza è visibile in People Focus solo previo invio a HR Operations della specifica documentazione comprovante la situazione del figlio

Permessi per inserimento asilo nido/scuola materna

Per l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna sono disponibili 10 giorni complessivi di permesso non retribuito per ciascun figlio e per l'intero iter prescolastico (asilo nido e scuola materna), utilizzabili anche in modo frazionato anche a ore.

Banca del tempo

Per venire incontro alle esigenze genitoriali, in Unicredit per Accordo Sindacale, sono messe a disposizione di colleghe/i con figli di età da 0 a 14 anni due ulteriori giorni di permessi retribuiti. Si può usufruire delle due giornate nel corso del trimestre agosto/ottobre, a ore o a giornata intera, con un preavviso di almeno 5 gg lavorativi.

Tale possibilità è fruibile dai genitori che abbiano completato la fruizione delle ferie residue degli anni precedenti ed abbiano anche solo programmato tutte le ferie del 2020 e/o i residui di "banca delle ore". In ogni caso devono essere esaurite le dotazioni personali spettanti a qualsiasi titolo (ad esempio permessi previsti per figli minori e/o per la legge 104/92 - in questo caso per il mese di ottobre - e/o permessi DSA).

Il codice di assenza da inserire in People Focus è PBG (gruppo assenze Welfare - Work Life Balance).

Contributo figli studenti

Il CCNL prevede un contributo per i figli studenti (compresi gli adottivi e i minori in affidamento) nonché ai soggetti equiparati, a carico del dipendente secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli Assegni Familiari.

Per maggiori informazioni la FISAC-CGIL è a vostra disposizione.



Unicredit: riapertura scuole, breve riepilogo di alcune previsioni di legge e di contratto a disposizione dei genitori dipendenti

Milano, 22 settembre 2020

La Segreteria Fisac Cgil del Gruppo UniCredit