BREVE GUIDA ALLA MATERNITÀ:
PRIMA DURANTE E DOPO

Alle neo Mamme e neo Papà del Gruppo CAI da tempo come Fisac dedichiamo attenzione e aggiornamenti per un percorso che non è certo facile.

Per questo abbiamo pensato di mettere a disposizione una guida che provi a intrecciare e rendere maggiormente interagibili le normative di legge con le previsioni specifiche di Gruppo CAI evidenziando alcuni aspetti di interesse che a volte possono sfuggire.

Andiamo con ordine e partiamo dall'inizio.

È IN ARRIVO UN BEBÈ, E ORA?

QUANDO E COME COMUNICARLO ALL'AZIENDA? Non vi è una scadenza precisa per la comunicazione tranne il normale preavviso previsto dalla legge. Comunque normalmente tutte le colleghe tendono a preoccuparsi degli aspetto organizzativi delle loro Filiali/Uffici e per questo la comunicazione, anche informale, avviene ben prima dei termini previsti. Proprio per questo noi consigliamo comunque di trattare anche questo passaggio informale inviando una mail di comunicazione al proprio Responsabile ed all'HR Manager di riferimento.

È stato recentemente introdotto il programma "4parents" all' interno dell' HR connect. Lo scopo è quello di supportare le lavoratrici rispetto alla comunicazione di maternità, al rientro in azienda e di orientare la futura neo mamma riguardo le incombenze amministrative che il periodo comporta.

Il riferimento all' interno dell'azienda rimane comunque l' HR manager

SEI UN DIPENDENTE AD ALTO TASSO DI MOBILITÀ? Ci sono colleghe che per ruolo tendono a spostarsi giornalmente anche per distanze piuttosto considerevoli. Si tratta comunque di un fattore di rischio da valutare, nel caso consigliamo di contattare anche il delegato Fisac per ricercare le opportune soluzioni (anche eventualmente per segnalarlo correttamente all'azienda).

SE TUTTO PROCEDE NORMALMENTE... nei termini previsti dalla legge si potrà fare richiesta di fruizione della maternità obbligatoria approcciando tre diverse possibilità di utilizzo dei cinque mesi di congedo obbligatorio. I due mesi prima + i tre mesi successivi, oppure il mese prima + i quattro mesi successivi, o ancora, tutti i cinque mesi da fruire successivamente alla data del parto. Ovviamente i vari iter sono diversi tra di loro e di norma la scelta avviene con il supporto/indicazione del proprio medico.

E SE INSORGONO COMPLICAZIONI? In quel caso il proprio medico/ginecologo indirizzerà direttamente all'ASL competente e provvede a certificare l'esonero dal lavoro.

Ricordiamo di comunicare all'ASL l'indirizzo a cui inviare copia della comunicazione via raccomandata o via Pec all'Azienda. L'indirizzo a cui inviare il formato cartaceo è CREDIT AGRICOLE GROUP SOLUTIONS SCPA – SERV. AMM.NE PERSONALE – VIA LA SPEZIA 138/A – 43126 PARMA (PR) mentre per la PEC è certpers@pec.cariparma.it.

BONUS 2025: La legge di bilancio 2025 ha previsto un Bonus per le nuove nascite ossia un assegno una tantum per ogni figlio nato o adottato dal 1/01/2025; per accedervi è necessario che ISEE non superi a soglia di 40.000 euro.

COMUNICAZIONE ASSEGNO UNICO Per i nuovi nati l'Assegno unico decorre dal settimo mese di gravidanza. La domanda va presentata dopo la nascita, dopo che è stato attribuito al minore il codice fiscale. Con la prima mensilità di Assegno saranno pagati gli arretrati a partire dal settimo mese di gravidanza.

Gli importi sono parametrati all'ISEE e verranno accreditati sull' IBAN indicato in procedura direttamente dall'INPS. In assenza di ISEE verrà comunque riconosciuto il contributo minimo.

La richiesta deve essere effettuata esclusivamente tramite INPS IN VIA TELEMATICA con due diverse modalità – Con L'AUSILIO DEI PATRONATI ed in questo caso ricordiamo che il patronato INCA è a disposizione degli iscritti FISAC/CGIL per effettuare le richieste in modo assolutamente gratuito – IN PROPRIO ovvero dotandosi di PIN dispositivo da richiedere all'Inps, tramite SPID (identità digitale) e successivamente accedendo alle modalità di richiesta tramite il sito www.inps.it.

È NATO/A!

Ci siamo, per prima cosa godiamoci questo momento ma iniziamo anche a mettere in fila le varie cose da fare:

COMUNICAZIONE ALL'AZIENDA è sufficiente una semplice mail di comunicazione al proprio Responsabile ed all'HR Manager di riferimento allegando il certificato di nascita e il codice fiscale del neonato.

COMUNICAZIONE POLIZZA SANITARIA al fine di estendere da subito la copertura di polizza al neonato va effettuata la comunicazione inviando **apposito modulo** attraverso la casella mail CU00714@credit-agricole.it

ovvero c/o il Green Life di Via La Spezia 138/a – 43126 (Parma)

COPERTURE DI POLIZZA SANITARIA La nostra polizza sanitaria prevede delle coperture in relazione al parto con delle franchigie, per essere aggiornati è possibile chiedere al riguardo la GUIDA FISAC ALLA POLIZZA SANITARIA

DATA PRESUNTA E DATA EFFETTIVA DEL PARTO poiché tutto il processo precedente si innesca sulla data presunta del parto adesso serve creare una coincidenza con la data effettiva anche ai fini INPS. Per questo riprendiamo il consiglio di cui sopra ed invitiamo a rivolgersi alle strutture del patronato INCA (www.inca.it).

PERMESSI DEL PADRE ALLA NASCITA

- CONGEDO DI LEGGE: Il congedo del padre non è facoltativo bensì obbligatorio e dal 2021 i giorni di congedo per il padre sono passati a 10. Possono essere fruiti entro 5 mesi dalla nascita, l'adozione o l'affidamento di un figlio da tutti i lavoratori dipendenti. Si ricorda, al riguardo, che questa previsione non è strutturale ma viene di anno in anno prorogata e confermata. A questi si può aggiungere un ulteriore giorno di congedo ma subordinato alla decisione della madre lavoratrice di non fruire di un giorno del proprio congedo di maternità (astensione obbligatoria). Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per entrambe le forme di congedo, ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione. Dal punto di vista previdenziale gli viene riconosciuta la contribuzione figurativa piena.
- CONGEDO DA ACCORDO AZIENDALE CAI: Il nostro Contratto Integrativo prevede 1 giorno di permesso retribuito per la nascita del figlio. A questo si aggiunge la previsione del successivo accordo sindacale che prevede, per i padri che abbiano già fruito delle 10 giornate di congedo obbligatorio di legge di cui sopra e che abbiano deciso di fruire anche del congedo parentale facoltativo,

per le prime 18 giornate di quest'ultimo percepiranno, oltre all'indennità INPS, anche un integrazione da parte aziendale fino al raggiungimento del 100% della retribuzione annua lorda (RAL) su base giornaliera.

La fruizione sarà da effettuare a giorni, anche non consecutivi, entro i 24 mesi dalla nascita o dall' ingresso in famiglia, una volta esaurito il congedo obbligatorio.

La richiesta di fruizione va inoltrata all' INPS come da normativa sui congedi parentali. L'integrazione economica avverrà automaticamente da parte aziendale.

- CONGEDO PER PARTO CESAREO: in caso di parto cesareo in base alla Legge n. 53 del 2000, il lavoratore dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge od un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica (la grave infermità deve essere adeguatamente documentata). Tale permesso non è cumulabile con la previsione del Contratto Aziendale di 1 giornata di permesso per la nascita del figlio.

CONGEDI/PERMESSI PARENTALI Dopo i mesi di astensione obbligatoria, la legge prevede un periodo di astensione facoltativa (congedo parentale) durante il quale la retribuzione riconosciuta è inferiore rispetto l'ordinaria.

Alla luce della normativa, i periodi di congedo parentale indennizzabili sono i seguenti:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).
- La Legge di Bilancio 2024 aveva introdotto la seconda mensilità maggiorata per i genitori che terminavano il congedo obbligatorio entro il 2024:

-Retribuzione all' 80% se usufruita entro l'anno 2024 ed entro il sesto anno di vita del bambino

-Retribuzione al 60% se fruita successivamente al 2024 ed entro il sesto anno di vita del bambino.

Con la nuova Legge di Bilancio 2025 viene elevato all' 80% anziché al 60% il secondo mese di congedo parentale utilizzato successivamente al 2024 e, per i genitori che termineranno il congedo obbligatorio, un ulteriore mese all' 80% entro il sesto anno di vita del bambino

I congedi vanno richiesta in procedura INPS e/o presso i patronati INCA con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi. Nei casi di oggettiva impossibilità a rispettare il predetto termine di preavviso, e solo per la fruizione oraria del congedo parentale, il preavviso può essere ridotto a 2 giorni.

CA BONUS AZIENDALE BAMBINO da parte aziendale vi arriverà una comunicazione con tutte le istruzioni per aprire un Libretto Nominativo intestato al vostro/a bimbo/a con l'accredito di euro 100 come dono di benvenuto. Spetta a entrambi i genitori, ma qualora fossero entrambi dipendenti CA solo ad uno di questi.

CA PJ MAAM sempre da parte aziendale è stato anche sviluppato un progetto di accompagnamento formativo che riguarda sia le mamme che i papà, è una proposta a cui si sceglie volontariamente di aderire e propone una formazione che può essere svolta anche al rientro al lavoro. Ci piace molto lo slogan del corso che interpreta correttamente il ruolo dei genitori "PERCHÉ PRENDERSI CURA DI QUALCUNO È UN MASTER".

ISEE ricordiamo che alcune misure economiche come ad esempio l'assegno Unico sopra citato sono anche legati al livello ISEE ed a questo proposito, se non vi abbiamo provveduto in precedenza è opportuno procurarsi una certificazione ISEE. – Anche per questi argomenti vi invitiamo a rivolgervi alle strutture dei patronati INCA che potranno seguire e indirizzare tutte le richieste.

È ORA DI PENSARE AL RIENTRO

EVENTUALE COLLOQUIO INFORMALE Consigliamo di contattare, anche via mail, il proprio HR Manager di riferimento per tempo, prima del rientro, anche per rappresentare informalmente quella che è la propria situazione familiare. Questo perché la nostra esperienza ci insegna che non tutte le situazioni sono identiche, spesso non si hanno i "nonni" su cui contare oppure già si lavora lontano dalla propria residenza o altro ancora, e quindi è sempre utile un confronto per anticipare eventuali particolarità.

UNITÀ PRODUTTIVA DI RIENTRO la normativa prevede il diritto per la collega di rientrare nell'unità produttiva di appartenenza, ovvero quella da cui si è distaccata in seguito alla maternità. Eventualmente se questo dovesse produrre un disagio, come ad esempio nel caso in cui l'unità produttiva sia distante dalla residenza, si può valutare di chiedere un avvicinamento.

PART TIME se pensate di avere bisogno del part time successivamente al rientro ricordiamo che è necessario presentare la richiesta con cinque mesi di anticipo. A questo proposito, poiché il vostro account aziendale sarà stato nel frattempo bloccato per inattività, è necessario inoltrare la domanda via mail proprio HR Manager di riferimento.

MODULISTICA dovrebbe arrivare da parte Aziendale una comunicazione via mail (all'indirizzo personale se caricato in azienda) con una serie di documenti a cui va fatto riferimento e che riepiloghiamo di seguito (qualora non arrivasse la comunicazione i documenti posso essere richiesti anche ai delegati aziendali della FISAC)

- VARIAZIONE ANAGRAFICA PIANO SANITARIO PERSONALE (UNISALUTE) è il modulo per comunicare i dati del nuovo arrivato in famiglia e ricomprenderlo nelle coperture di polizza sanitaria
- COMUNICAZIONE ORARI RIPOSI POST PARTUM o più semplicemente ORARI ALLATTAMENTO: va inviato per tempo all'azienda la comunicazione in merito alla fruizione delle ore di allattamento. Ricordiamo brevemente che per i lavoratori a tempo pieno si tratta di due ore di allattamento da collocare nell'arco della giornata lavorativa. CA concede, per chi volesse fruire dell'allattamento accorpando entrambe le ore al pomeriggio (soluzione maggiormente gettonata) un abbuono dell'orario di venti minuti che consente di evitare un parziale rientro al lavoro.

IL RIENTRO

PERIODO DI ALLATTAMENTO fino al compimento di un anno di età del bambino/à, giorno di compleanno compreso, si fruisce del periodo di allattamento, che abbiamo trattato anche sopra. L'INPS ha chiarito (circolare numero 95 bis del 6 settembre 2006) che i riposi per allattamento possono sommarsi a quelli maturati per effetto della cosiddetta "banca delle ore", anche se esauriscono l'orario giornaliero dell'interessata/interessato, comportando la totale astensione dall'attività lavorativa.

ALLATTAMENTO ED ASSENZE: le Ferie non si sommano alle ore di allattamento ma lo assorbono. La Banca ore si somma invece all'allattamento consentendo di prendere le cinque ore e 10 minuti della mattina sommandole all'astensione

pomeridiana (permesso aziendale di 20 minuti e le due ore di allattamento)

LA PRIMA SETTIMANA – RIENTRO & FORMAZIONE: in CA la prima settimana viene dedicata alla fruizione di corsi online obbligatori. A questo proposito ricordiamo l'importanza di riprendere a trattare argomenti come la MIFID e l'IVASS che non vanno mai sottovalutati, in particolare dopo un lungo periodo di assenza dal lavoro. Il problema che viene ravvisato normalmente è che trattandosi di giornate parzialmente lavorative (allattamento) difficilmente si riesce a concludere tutto il percorso formativo, consigliamo eventualmente di segnalare eventuali difficoltà sia al proprio responsabile che all'HR manager di riferimento (oltreché ovviamente al proprio delegato FISAC) anche per concordare una diluzione del periodo di formazione. La policy aziendale prevede anche l'affiancamento con un collega in veste di Tutor.

MOBILITÀ: insieme al diritto a rientrare nello stesso posto di lavoro che si è lasciato la normativa prevede l'intrasferibilità della collega fino ad un anno di età del bimbo

INDENNITÀ DI FAMIGLIA dal momento della nascita il contratto integrativo aziendale prevede la corresponsione, di un importo pari a 116,16 €, denominato indennità di famiglia, per ogni familiare fiscalmente a carico, in proporzione ai mesi di servizio effettuati nello stesso anno. La richiesta va avanzata entro il 10 dicembre attraverso l'applicativo HR Access o, nel caso che per assenza si sia impossibilitati ad accedere a procedura HR, inviando mail di richiesta alla CU714 specificando il nominativo di riferimento ed il numero dei mesi per i quali viene richiesta indennità.

In caso di richiesta tardiva, l'indennità sarà corrisposta nel mese di inserimento.

IL BIMBO CRESCE

INSERIMENTO ASILO NIDO L'art.33 del Contratto Integrativo di CA prevede la possibilità di fruire di permessi non retribuiti, per il tempo strettamente necessario e per non più di 10 giorni, una sola volta nel triennio, per l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna con presentazione di idonea documentazione che ne attesti l'esigenza.

CONTRIBUTO RETTA ASILO NIDO La Fisac insieme alle altre OOSS ha stipulato un accordo (Novembre 2023) che introduce un contributo aziendale annuo pari a 1.000 euro per ogni figlio di età compresa tra 1 e 3 anni iscritto all' asilo nido (ad eccezione di chi già beneficia della struttura Caribimbi). Qualora i genitori fossero entrambi dipendenti del Gruppo l'erogazione spetterà ad uno soltanto.

BONUS NIDO la normativa di legge ha previsto la possibilità di fruire fino ai 3 anni di età del Bimbo, legato anche al proprio livello di reddito ISEE, del BONUS NIDO. Anche per questo rimandiamo alle strutture dei patronati INCA.

VACCINI per la Vaccinazioni Obbligatorie del bambino CA e concede un permesso ad ore dietro presentazione del certificato di vaccinazione.

MALATTIE purtroppo nel percorso di maternità si presentano anche queste situazioni, di seguito un breve riepilogo dei permessi

- CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO: Entrambi i genitori possono, alternativamente, astenersi dal lavoro in caso di malattia del bambino. Si tratta di un diritto per cui la concessione non è vincolata in alcun modo alle esigenze di servizio. Quando si parla di malattia deve essere in corso una vera patologia certificata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato (queste assenze sono infatti coperte da contribuzione figurativa ai fini previdenziali). Non esiste alcun obbligo di

rispetto delle fasce di reperibilità. 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. I permessi sono da intendere per ciascun figlio. – 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 – I permessi per malattia del bambino previsti dalla legge non comportano perdita di anzianità; vengono invece ridotte proporzionalmente le ferie, i permessi orari, nonché la retribuzione compresa la tredicesima mensilità. – 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

- PERMESSI PER RICOVERO E INTERVENTO: Ricovero del bambino e successivo intervento chirurgico (in due giorni diversi): 2 giorni – Ricovero del bambino senza intervento chirurgico: 1 giorno

RICORDIAMO INOLTRE

COPERTURE DI CASSA MUTUA Cassa Mutua rimborsa max 150,00 € per indagini prenatali eseguiti in gravidanza per nucleo familiare (coniuge/convivente e figli risultanti dallo stato di famiglia) oltre al rimborso di 40 € per Visita ginecologica con eventuale ecografia nell'ambito del massimale annuo previsto.

Rimborsa poi una diaria (fino a due notti) in caso di ricoveri ospedalieri del socio e/o dei familiari (coniuge/convivente, figli). La diaria è prevista solo per ricoveri in strutture non in convenzione diretta e vale anche in caso di ricovero per parto, producendo Certificato Dimissioni con data del Ricovero.

COPERTURE DI POLIZZA SANITARIA Ricordiamo che la Polizza sanitaria interviene per cure specialistiche con ricovero e/o intervento a seguito parto (cesareo o fisiologico) o aborto terapeutico, corso preparazione al parto se effettuato presso ospedale o strutture private da personale qualificato in tal senso. Rimandiamo per approfondimenti al contratto ed alla Guida Riassuntiva Fisac.

CONGEDI PARENTALI IN BREVE

In materia di CONGEDO PARENTALE, invitiamo colleghi/e a chiedere la Guida completa della FISAC in proposito ma comunque evidenziamo di seguito alcune specifiche particolarità.

FIGLI DISABILI ESTENSIONE CONGEDO PARENTALE 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.

Il D. Lgs. n. 80/2015, prevede l'estensione del "prolungamento del congedo parentale" dagli otto ai dodici anni del figlio o dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia. Il prolungamento può iniziare dopo la fine del congedo parentale ordinario e essere utilizzato dai genitori, in maniera continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a 3 anni (compresi i periodi di congedo parentale ordinario) a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati a meno che la presenza del genitore non sia richiesta dalla struttura sanitaria che lo ospita,

Il prolungamento del congedo parentale è previsto per ogni figlio disabile in situazione di gravità, può essere utilizzato in alternativa ai permessi orari per figli disabili gravi minori di 3 anni e, per tutta la durata del congedo, il lavoratore ha diritto a una indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione.

CONGEDO PARENTALE A GIORNI L'INPS con Messaggio 18 ottobre 2011, n. 19772 ha fornito una serie di precisazioni in merito al funzionamento della fruizione a giorni del Congedo Parentale.

Esemplificativamente possiamo fare un esempio di computabilità delle giornate di Congedo Parentale in presenza di 5 giorni di lavoro settimanale lun-ven rimandando per maggiori dettagli al Messaggio INPS

Fruizione del congedo dal martedì al giovedì, venerdì ferie, lunedì ferie, dal martedì congedo parentale. In tale ipotesi il sabato e la domenica non si computano a titolo di congedo parentale in quanto inclusi in un periodo, seppur breve, di ferie (venerdì e lunedì).

CONGEDO PARENTALE AD ORE ricordiamo infine che in ABI è in essere un accordo (15/12/2015) che facilità, in caso di necessità, la fruizione del congedo parentale ad ore (D. Lgs. 80/15). Grazie all'accordo il congedo parentale a ore può essere fruito, sia per il personale a tempo pieno che per il personale part-time, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque 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 permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva.

CONGEDO PARENTALE DI PATERNITÀ

- **OBBLIGATORIO:** È un periodo di astensione, pari a 10 giorni, fruibili entro il quinto mese di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozioni.

  Come si richiede? Il congedo obbligatorio non deve essere richiesto all'INPS ma al datore di lavoro inviando una mail di richiesta alla seguente casella allegando il certificato di nascita del bambino/a: amministrazionematernita@cagroupsolutions.it

  È retribuito? Sì, è retribuito al 100% da parte dell'INPS.

- **FACOLTATIVO**: È un periodo di astensione dal lavoro retribuito, in base alla normativa tempo per tempo vigente dall'INPS.

  Come si richiede? Bisogna effettuare una richiesta procedurale direttamente all'INPS di congedo facoltativo, tramite Spid o rivolgendosi a un patronato.

  Integrazione cai al congedo paternità facoltativo: la Fisac insieme alle altre OOSS con l'accordo sindacale del 26 ottobre 2022 ha pattuito di integrare al 100% fino a 18 giornate di congedo facoltativo per i papà che hanno già fruito dei 10 giorni di congedo obbligatorio.

  I giorni di congedo con integrazione del trattamento economico sono frazionabili a ore? No, non sono frazionabili a ore, sono fruibili a giornate intere, anche non consecutive.

  C'è una scadenza entro cui poterne fruire? Entro i 24 mesi dalla nascita o ingresso in famiglia del figlio/a.