

IL MOSAICO DEI DIRITTI

Il MOSAICO DEI DIRITTI è una pubblicazione nata per diffondere le conoscenze al fine di rendere esigibili in concreto i diritti legati a norme di legge o di contratto.

CA GUIDA ALLA MATERNITÀ: PRIMA DURANTE E DOPO

Come FISAC/CGIL abbiamo pensato di produrre una guida riassuntiva delle prerogative inerenti al percorso di maternità. L'intento della guida non è di replicare le normative di legge che già sono trattate in modo diffuso ma di riepilogare le specifiche di Gruppo CA evidenziando inoltre 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 aspetti 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.



- **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.

I nostri riferimenti:

 <http://www.fisac-cgil.it/category/banche/credit-agricole/cariparma>
FISAC Gruppo Credit Agricole Italia

 [@Fisac_Cgil](https://twitter.com/Fisac_Cgil)

- **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 NASCITA:** quando entri nel settimo mese di gravidanza ricordati di richiedere tramite le strutture del patronato INCA (www.inca.it) l'erogazione del Bonus Nascita che spetta a prescindere dalle fasce di reddito. Il servizio del patronato è assolutamente gratuito e ti può assistere in tutte le fasi del percorso di maternità, non solo per il Bonus Nascita ma anche per tutte le richieste sia in merito alla maternità Obbligatoria che per i Congedi parentali (Facoltativa) che per altro.

È NATO.....

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

- **COMUNICAZIONE ALL'AZIENDA:** basta una semplice mail di comunicazione al proprio Responsabile ed all'HR Manager di riferimento allegando il certificato di nascita.
- **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).
- **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 MASTER:** 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".
- **COMUNICAZIONE ASSEgni FAMILIARI:** 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.
- **RICHIESTA DI BONUS ECONOMICI:** le varie fonti normative hanno introdotto dei Bonus economici in parte legati anche al proprio livello di reddito ISEE. Andando per titoli si tratta del BONUS BEBÈ e del BONUS LATTE. Anche per questi argomenti vi invitiamo a rivolgervi alle strutture dei patronati INCA che potranno seguire e indirizzare tutte le richieste.



I nostri riferimenti:

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.
- **UNITA 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:
 - **MODULO DETRAZIONI DI IMPOSTA:** per i figli a carico si ha un beneficio fiscale di credito di imposta. Normalmente il beneficio viene suddiviso al 50% fra i genitori. È possibile anche chiedere che il figlio venga messo a carico al 100% ad un solo genitore ma esclusivamente al genitore con il reddito maggiore. Segnaliamo che questa opzione non è conveniente nel caso in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito.
 - **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.
- **LA PRIMA SETTIMANA:** 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 (oltretutto ovviamente al proprio delegato FISAC CA) anche per concordare una diluizione del periodo di formazione. La policy aziendale prevede anche l’affiancamento con un collega in veste di Tutor.
- **MOBILITÀ:** la normativa prevede l’intrasferibilità della collega fino ad un anno di età del bimbo

I nostri riferimenti:



<http://www.fisac-cgil.it/category/banche/credit-agricole/cariparma>

[FISAC Gruppo Credit Agricole Italia](#)



[@Fisac_Cgil](#)

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.
- **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



FISAC-CGIL Piacenza Gruppo Credit Agricole

Francesca Bianchi	3478520171
Stefano Rossi	3318038348
Franco Soresini	3477543914

I nostri riferimenti:



<http://www.fisac-cgil.it/category/banche/credit-agricole/cariparma>
[FISAC Gruppo Credit Agricole Italia](#)



[@Fisac_Cgil](#)