



4PARENTS

Le info utili per i genitori

SOMMARIO



DOLCE ATTESA	4
Attività da svolgere in Azienda dopo aver accertato il tuo stato di gravidanza	5
Interdizione pre-parto	10
Stimulus	11
È NATO!	12
Attività da svolgere in Azienda dopo il parto	13
Astensione facoltativa	16
Il congedo parentale ad ore	20
...E PER I PAPÀ!	22
Il congedo del padre	23
ADOZIONI E AFFIDAMENTO	25
Adozione Nazionale	26
Adozione Internazionale	27
Affidamento	29
MAMMA AL LAVORO	30
Il tutor ed i percorsi di accompagnamento	33
Assenze fruibili	34
Buoni Pasto	35



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

Il riferimento all'interno dell'azienda è il tuo HR Manager,
a cui potrai chiedere tutto il supporto e le informazioni
di cui avrai bisogno: memorizza e porta con te i suoi contatti!



... DOLCE ATTESA

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



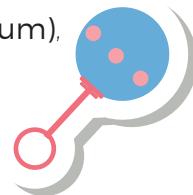
Informa il tuo responsabile Diretto del tuo stato di Gravidanza e attiva il «Programma 4PARENTS» in HR Connect, grazie al quale l'Azienda potrà fornirti un supporto nell'orientarti, tempo per tempo, fra le numerose attività e scadenze amministrative oltre che per poterti ricordare tutte le informazioni e gli strumenti utili che il Gruppo ha pensato per le mamme in questo momento speciale della vita. A questo [link](#) puoi consultare il manuale operativo con tutte le istruzioni necessarie per attivare il processo.

In generale dovrai asteneri dal lavoro durante i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto (ante partum) e i tre mesi successivi (post partum),

PER CONGEDO DI MATERNITÀ - assenza obbligatoria ordinaria.

Il congedo avrà durata di 5 mesi.

Qualora il parto abbia luogo anticipatamente rispetto alla data presunta, gli ulteriori giorni non goduti prima, saranno aggiunti al congedo di maternità post partum.



- **Durante e non oltre il settimo mese di gravidanza informa il Servizio Amministrazione del Personale e il tuo HR Manager inviando:**

- copia della domanda di congedo di maternità, modulo di riepilogo 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 iscritto al S.S.N. in cui si attesta la data presunta del parto

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

...ti ricordiamo che per la fruizione dei **servizi INPS on-line** è necessario munirsi in via preliminare di un codice di accesso (PIN o SPID) anch'esso ottenibile on-line tramite il sito internet dell'INPS

www.inps.it

in alternativa puoi chiedere il supporto di un Patronato.

The screenshot displays the INPS website interface. At the top, there is a navigation bar with the INPS logo and various menu items: "L'Istituto", "Dati, ricerche e bilanci", "Avvisi, bandi e fatturazione", "INPS Comunica", "Prestazioni e servizi", "Amministrazione trasparente", "Lingua: ITA", "Assistenza", and "Contatti". Below this is a secondary navigation bar with icons for "Tutti i servizi", "Trova la prestazione", and "Entra in MyINPS", along with a search bar containing the text "Cerca servizi, prestazioni, informazioni? Es. Pensioni".

The main content area is divided into two columns. The left column, titled "In evidenza", features a large image of hands using a laptop and mouse. Overlaid on this image are three news snippets:

- Notizia 11/02/2019**: ISEE: modifica periodo validità Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU)
- Notizia 18/02/2019**: Ricongiunzione previdenziale liberi professionisti: ratei oneri 2019
- Notizia 18/02/2019**: Pescatori autonomi: aliquota contributiva 2019

The right column, titled "Temi", lists various categories with icons:

- Famiglia
- Pensionati
- Disoccupati, inoccupati e lavoratori sospesi
- Persone con disabilità e invalidità
- Lavoratori
- Lavoratori migranti
- Aziende, enti e datori di lavoro
- Enti erogatori di prestazioni previdenziali, consolati e altre autorità locali
- Banche e intermediari finanziari
- Intermediari e consulenti
- Medici e ASL

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

Se intendi avvalerti della possibilità di lavorare anche
l'OTTAVO e/o il NONO MESE
(FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ)

quindi di asteneri dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta
del parto o la data del parto e nei quattro o cinque mesi successivi



Entro il settimo mese di gravidanza, chiedi la prenotazione della visita
presso il medico aziendale

inviando una e-mail ai seguenti indirizzi di posta elettronica:

amministrazionematernita@cagroupsolutions.it

AD ESEMPIO, CON DATA PRESUNTA PARTO 16/06/2023 DEVO INSERIRE
SUL PORTALE INPS LA DOMANDA DI MATERNITÀ ENTRO IL 16/4/2023
E, A TAL FINE, INOLTRE TEMPESTIVAMENTE LA DOCUMENTAZIONE
RICHIESTA AL SERVIZIO AMMINISTRAZIONE

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



DOVRAI FORNIRE AL SERVIZIO AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE E AL TUO HR MANAGER PER CONOSCENZA I SEGUENTI DOCUMENTI:

- **Certificato redatto all'interno del settimo mese di gravidanza del ginecologo** convenzionato con l'ASL che attesti che non ci siano controindicazioni a lavorare l'ottavo mese o data presunta parto o data parto
- **Certificazione del Capo Servizio o Capo Filiale** in cui si attesti che durante, il periodo di flessibilità, 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 del ginecologo** attestante la data presunta del parto
- **Numero di cellulare e un recapito mail**



- A ricezione della documentazione sopra elencata, Amministrazione del Personale provvede all'inoltro al Medico Aziendale per il rilascio del certificato d'idoneità al lavoro
- A ricezione del certificato d'idoneità del Medico Aziendale, potrai presentare in via telematica la domanda di flessibilità di maternità direttamente sul sito dell'INPS e inoltrarla ad Amministrazione del Personale

Retribuzione mensile

**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.**



Sono garantiti permessi specifici in favore delle mamme
nel corso della gravidanza per la fruizione di visite specialistiche
ed esami di accertamento diagnostici

N.B.: lo stato di malattia, anche temporaneo, nonché l'eventuale indisposizione temporanea in corso di giornata lavorativa, intervenute durante la fruizione della flessibilità di maternità, prevedono la sospensione della stessa flessibilità. Conseguentemente la lavoratrice dovrà comunicare l'avvio del congedo obbligatorio, allegando la relativa documentazione INPS.

Interdizione pre-parto (maternità 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 astenerarti 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 Amministrazione del Personale e al tuo HR Manager per conoscenza 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
- Riepilogo e ricevuta della domanda di interdizione da presentare in via telematica tramite il sito internet dell'INPS

La retribuzione mensile in caso di Interdizione pre-parto è pari all'100%.



Ti ricordiamo che dovrai assolutamente astenerarti dall'attività lavorativa dal giorno certificato dal ginecologo

Stimulus

Il nuovo servizio di supporto socio-assistenziale, realizzato in collaborazione con **Stimulus**, fornisce supporto nella ricerca delle soluzioni socioassistenziali più adatte anche durante il periodo di gravidanza. Erogato da professionisti qualificati, il servizio è anonimo, confidenziale e accessibile in primo accesso attraverso il numero verde 800.120.670.



Alcuni esempi per cui potrai rivolgerti al servizio di supporto...

- **Infanzia:** indicazioni di consultori in cui poter essere assistite durante la gravidanza, Centri di Aiuto alla Vita, suggerimenti sui servizi educativi presenti nelle vicinanze, informazioni riguardanti i contributi economici

- **Famiglia:** tutto ciò che concerne il mondo delle adozioni e delle reti di famiglie affidatarie, le comunità per minori, i consultori a cui rivolgersi per determinati bisogni familiari





... È NATO

Attività da svolgere in azienda dopo il parto

Se il tuo bambino è nato oltre la data presunta, indicata nel documento presentato all'INPS, e tu non hai optato per lavorare anche il nono mese di gravidanza, il termine del congedo di maternità obbligatoria si porterà in avanti di tanti giorni per effetto della ritardata nascita.

La legge garantisce alla lavoratrice madre il diritto al congedo di maternità nel periodo successivo al parto, al fine 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 o due prima del parto), nei quattro o cinque mesi successivi.



I documenti da presentare al Servizio Amministrazione del Personale e al tuo HR Manager per conoscenza sono i seguenti:

- Ricevuta di protocollo e riepilogo della domanda 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



Attività da svolgere in azienda dopo il parto

RICORDATI INOLTRE DI INVIARE AL SERVIZIO AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE



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

(il modulo ti verrà inviato per e-mail dal Servizio Amministrazione del Personale non appena venuti a conoscenza della nascita del bambino)



- Assegno unico

Puoi richiedere l'Assegno unico sul sito INPS
o recandoti presso il Patronato.

E inoltre... ai nuovi arrivati il Gruppo dona un libretto di deposito di risparmio, a loro intestato, del valore di € 100,00.*

Le colleghe ed i colleghi potranno richiederne l'apertura presentandosi in qualsiasi filiale del Gruppo. La funzione Risorse Umane ti invierà una comunicazione con tutte le informazioni necessarie all'apertura del libretto di risparmio da presentare in filiale.

È 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.

Attività da svolgere in azienda dopo il parto

PIANIFICA ATTENTAMENTE E CONDIVIDI CON IL TUO HR MANAGER IL TUO PIANO DI RIENTRO:

Trascorso il periodo di assenza obbligatoria tieni conto sia delle ferie e banca ore accumulate prima e durante il periodo di maternità obbligatoria, e del diritto di eventualmente usufruire dell'astensione facoltativa.

I genitori possono richiedere un periodo di
astensione facoltativa
(così detto «congedo parentale»).

Le assenze possono essere continuative o frazionate.



Astensione facoltativa

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 e successive modifiche.

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

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

- alla sola madre lavoratrice per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al solo padre lavoratore, dal giorno della nascita del bambino, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile, in alcuni casi, a sette mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Qualora il solo 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.



Astensione facoltativa



Per richiedere tale periodo di astensione facoltativa, **dovrai fornire al Servizio Amministrazione del Personale e al tuo HR Manager per conoscenza, almeno 5 giorni prima dell'inizio del periodo in cui vorrai assentarti, i seguenti documenti:**

- Riepilogo della domanda presentata in via telematica direttamente sul sito dell'INPS
- ricevuta di protocollo rilasciata in via telematica dall'INPS

Inoltre, in conseguenza delle modifiche normative introdotte dal DL 105/2022 e successive modifiche e integrazioni, nonché per evitare eventuali conguagli conseguenti alla verifica del superamento dei limiti individuali e di coppia,

ai fini della fruizione del congedo deve essere preventivamente sottoscritta la dichiarazione dei periodi fruiti.

Tale dichiarazione, scaricabile da Onlife sezione Persone - Amministrazione e modulistica, deve essere allegata ad ogni nuova richiesta di periodi di congedo parentale, unitamente ai documenti sopra elencati.



Astensione facoltativa

Fino al 12° anno di vita del bambino è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di nove mesi*.

*a ciascun genitore 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.

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

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi, non è prevista alcuna indennità, salvo casi particolari

Nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, la legge di Bilancio 2024 ha disposto, per il solo anno 2024, per la durata massima di due mesi di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino, l'elevazione dell'indennità dal 30% all'80% della retribuzione, da fruirsi in alternativa tra i genitori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.



Astensione facoltativa

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 e al tuo HR Manager per conoscenza (almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'assenza) sono i seguenti:

- Riepilogo della domanda (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 festività soppresse.

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 giornaliera
30 ore settimanali
3 ore (congedo giornaliero fruibile)



Il congedo parentale ad ore può essere fruito per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere.

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. Ad esempio, se si volesse 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.

Il congedo parentale ad ore

RICORDATI!

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, banca ore, ferie, ex festività, rol.

Nel caso in cui la fruizione del congedo parentale ad ore coincidesse con un'ex festività soppressa, tale giornata verrebbe decurtata

L'introduzione della fruizione del congedo ad ore non modifica i limiti entro i quali è possibile assentarsi per congedo parentale e cioè fino ai 12 anni del bambino.



Per richiedere tale periodo di astensione facoltativa, **dovrai fornire al Servizio Amministrazione del Personale e al tuo HR Manager per conoscenza i seguenti documenti:**

- Riepilogo presentato in via telematica direttamente sul sito dell'INPS

- ricevuta di protocollo rilasciata in via telematica dall'INPS



Inoltre, in conseguenza delle modifiche normative introdotte dal DL 105/2022, e successive modifiche ed integrazioni, nonché per evitare eventuali conguagli conseguenti alla verifica del superamento dei limiti individuali e di coppia, ai fini della fruizione del congedo ad ore deve essere preventivamente sottoscritta la dichiarazione dei periodi complessivamente fruiti.

Tale dichiarazione, scaricabile da Onlife sezione Persone - Amministrazione e modulistica, deve essere allegata ad ogni nuova richiesta di periodi di congedo parentale ad ore, unitamente ai documenti sopra elencati.



... E PER I PAPÀ

Il congedo del padre

IL CONGEDO OBBLIGATORIO

Il papà lavoratore deve fruire, da due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro il quinto mese di vita del bambino, di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, denominati

CONGEDO OBBLIGATORIO



Prima della fruizione dei giorni di congedo, è necessario registrare il figlio sull'applicativo aziendale ed inviare una e-mail, allegando certificato di nascita e codice fiscale del figlio, al seguente indirizzo:

amministrazionematernita@cagroupsolutions.it

Il Servizio Amministrazione provvederà all'inserimento in procedura del relativo plafond, che il papà potrà autonomamente fruire.

L'Azienda riconosce ai papà che hanno usufruito dei 10 giorni di congedo obbligatorio di beneficiare di 18 giorni di congedo parentale entro i 24 mesi dalla nascita o ingresso del figlio/a, retribuite al 100%, integrando l'indennizzo del congedo parentale retribuito in base alla normativa tempo per tempo vigente dall'INPS.

Per poterne fruire è necessaria la preventiva presentazione della domanda telematica all'INPS.

La ricevuta e il riepilogo della domanda devono essere allegati alla mail di richiesta dei giorni di congedo che deve essere inviata al seguente indirizzo:

amministrazionematernita@cagroupsolutions.it

Il Servizio Amministrazione provvederà alla registrazione delle giornate.

Le info utili dedicate al Congedo Parentale sono disponibili in ON Life nella sezione "Da Sapere".

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



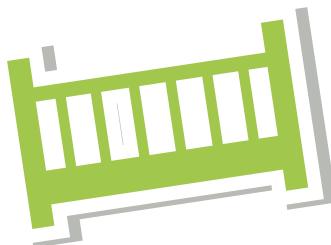
Congedo di paternità

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 Amministrazione del Personale e al tuo HR Manager per conoscenza 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.





ADOZIONI E AFFIDAMENTO

Adozione nazionale

Hai diritto di astenerti dal lavoro per un periodo **pari a 5 mesi** a prescindere dall'età del bambino (così come avviene in caso di congedo obbligatorio di maternità).

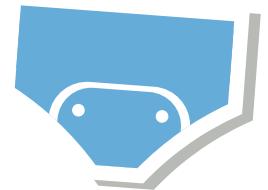
Hai diritto al congedo per i primi 5 mesi decorrenti dal giorno dell'effettivo ingresso in famiglia del bambino minore



I documenti che dovrai fornire al Servizio Amministrazione del Personale e al tuo HR Manager i seguenti documenti:

- Riepilogo 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 di astenerti dal lavoro per un periodo **pari a 5 mesi** a prescindere dall'età del bambino (così come avviene in caso di congedo obbligatorio di maternità).

Il congedo può essere fruito nei 5 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.

Il congedo può essere fruito anche prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

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



Adozione internazionale



I documenti che dovrai fornire al Servizio Amministrazione del Personale e al tuo HR Manager per conoscenza sono i seguenti:

- Riepilogo 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 riepilogo 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 Amministrazione del Personale e al tuo HR Manager per conoscenza sono i seguenti:

- Riepilogo 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 riepilogo 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!

Mamma al rientro

Il tuo rientro è previsto nella stessa sede di lavoro (D.LGS 151/2001)
- da concordare e condividere con il tuo HR Manager e compatibilmente
alle esigenze organizzative e di servizio - e per lo stesso ruolo, a meno che
tu non voglia andare presso un'altra sede.

COLLOQUIO CON L'HR MANAGER

In questa circostanza viene spiegato l'orario di allattamento che potrai pensare di distribuire nel corso della giornata, accompagnato da un check di ferie e rol arretrati.

Il tuo HR Manager è a disposizione per ascoltare le tue esigenze
e ti informa sui servizi attivi.

RIPOSI GIORNALIERI PER I GENITORI (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 si lavora 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 (sia per le mamme che per i papà).

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

In caso di adozioni o affidamento si ha 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).

Mamma al rientro



Dovrai fornire al Servizio Amministrazione del Personale e al tuo HR Manager per conoscenza 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 e il tuo HR Manager individueranno una figura di supporto **TUTOR**, che per 2 settimane supporta ed accompagna il tuo rientro in azienda dopo una lunga assenza.

OBIETTIVI DEL TUTOR

- Accoglienza e accompagnamento al graduale reinserimento
 - Integrazione in Azienda, fondamentale per facilitare l'accesso al contesto lavorativo
 - Facilitazione e sostegno all'apprendimento
-

DURATA

2 settimane 5 ore al giorno

- **Prima settimana:** affiancamento sul campo
- **Seconda settimana:** il tutor rimane a disposizione della 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): 4 giorni in tutto e limitatamente ai giorni di ricovero

Ricovero del bambino senza intervento chirurgico: max 3 giorni, limitatamente ai giorni di ricovero

Congedo per malattia del figlio: entrambi i genitori possono, alternativamente, astenersi dal lavoro in caso di malattia del bambino, fruendo di permessi non retribuiti. In particolare, fino ai tre anni di età del bambino puoi astenerci senza alcun limite, dai tre agli otto anni, hai diritto a cinque giorni lavorativi l'anno validi ai fini del computo dei contributi figurativi.

Per fruire dei congedi devi darne comunicazione all'azienda ed 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: max 3 giorni, limitatamente al periodo di ricovero

In caso di ricovero per parto cesareo della madre: 4 giorni

Nascita del bambino: 1 giornata di permesso (codice HR Access PNA)



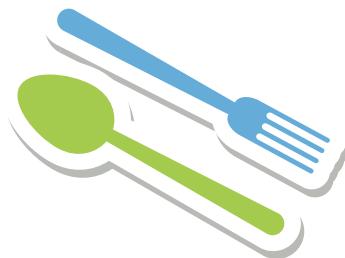
Buoni Pasto

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 buoni pasto per giornate in 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
2 mesi
dopo il rientro.**



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

