



INTESA  SANPAOLO
mail: segreteria@fabintesasanpaolo.org
www.fabintesasanpaolo.eu

GENITORIALITA'

Manuale di orientamento per mamme e papà



La presente guida è un vademecum volto ad accompagnare tutte le Colleghe e tutti i Colleghi nel mondo della genitorialità e compendia le tutele di legge aggiornate (**testo unico a tutela della maternità D.lgs. n. 151/2001, aggiornamenti successivi**) e le previsioni contrattuali nazionali ed aziendali vigenti.

La tutela della maternità rappresenta un principio **fondamentale sancito dall'art. 37 della Costituzione Italiana**: *"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione"*.

L'accordo sottoscritto il 20 maggio 2022 si è posto l'obiettivo di potenziare l'inclusione e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, estendendo le tutele per la genitorialità a nuove configurazioni familiari.

Infatti, l'accordo amplia la definizione di figli per l'accesso a vari strumenti di welfare aziendale. Sono ora inclusi:

- Minori in adozione o affidamento preadottivo;

- Figli del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto, a condizione che risultino nello stato di famiglia del dipendente.

Per comunicare la fruizione di permessi e congedi spettanti ai genitori, il lavoratore la lavatrice deve avere accesso alla procedura aziendale **#People**. Qualora fosse impossibilitato ad accedere nelle piattaforme aziendali, il dipendente deve contattare il proprio responsabile o gestore del personale di riferimento per la fruizione della procedura.

Invitiamo le Colleghe ed i Colleghi a rivolgersi ai propri sindacalisti di FABI di riferimento per ulteriori approfondimenti e di consultare anche il nostro sito www.fabintesanpaolo.eu dove troverete tutta la normativa di riferimento.

Comunicazione dello stato di gravidanza

Al fine di attivare una serie di tutele previste per la lavoratrice madre, seppur non vi è un dichiarato obbligo, è necessario comunicare al proprio gestore delle risorse umane lo stato di gravidanza, documentato da un certificato rilasciato dal medico nel quale viene dichiarato lo stato di gravidanza e la data presunta del parto.

Controlli Prenatali

La dipendente in stato di gravidanza può fruire di **permessi retribuiti** per il tempo necessario per esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche. Il permesso è correlato alla durata della visita tenendo conto dei tempi di percorrenza.



Come richiedere il Permesso:

La dipendente deve presentare al Responsabile della UOG richiesta scritta attestante data e ora fissate per il controllo medico.

Inoltre, deve provvedere ad indicare l'assenza su #People -> Organizzazione del lavoro -> Pianificazione e prenotazione imputando il giustificativo Permesso controlli prenatali. Il giorno successivo deve giustificare l'assenza su #People -> Organizzazione del lavoro -> Consuntivazione presenze e assenze confermando il permesso **PCP**, allegando la richiesta scritta di fruizione del permesso e la certificazione attestante data e ora in cui è stato effettuato il controllo.

Tutta la documentazione in originale dovrà essere conservata per 10 anni.

Corso Preparto

La dipendente può fruire di **permessi retribuiti** per partecipare al corso di preparazione al parto effettuato presso strutture pubbliche o convenzionate per la durata del corso stesso. Il permesso deve essere richiesto con **almeno 5 giorni di preavviso**, è correlato alla durata

del corso e tiene conto dei tempi di percorrenza.



Come richiedere il Permesso:

La dipendente deve presentare al Responsabile della UOG richiesta scritta attestante data e ora fissate per la partecipazione al corso.

Inoltre, deve provvedere ad indicare l'assenza su #People -> Organizzazione del lavoro -> Pianificazione e prenotazione imputando il giustificativo Permesso controlli prenatali. Il giorno successivo deve giustificare l'assenza su #People -> Organizzazione del lavoro -> Consuntivazione presenze e assenze utilizzando confermando il permesso **PCP**, allegando la richiesta scritta di fruizione del permesso e la certificazione attestante data e ora in cui è stato effettuato il corso.

Tutta la documentazione in originale dovrà essere conservata per 10 anni.

Permesso per visite e controlli connessi alle procedure di procreazione medico assistita

Tra le novità introdotte dagli accordi sottoscritti lo scorso 24 dicembre nell'ambito del rinnovo del Contratto Collettivo di 2° livello, vi è la possibilità di fruire di permessi retribuiti per un percorso di Procreazione Medico Assistita. Sono concessi 2 giorni di permesso retribuito, fruibili anche ad ore, per ogni ciclo - con un massimo di tre cicli - da giustificarsi con la relativa documentazione medica.



Come richiedere il Permesso:

Il/la collega, dopo aver comunicato la pianificazione del permesso col responsabile, deve programmare la fruizione del permesso in **#People > Organizzazione del lavoro > Pianificazione e prenotazione**, selezionando l'Assenza generica a copertura del periodo di assenza programmato.

Dal giorno successivo alla fruizione del permesso, il collega/la collega dovrà inviare all'indirizzo **permessigenitori@intesanpaolo.com**, la certificazione rilasciata dal medico di base del S.S.N. o dal medico specialista con esso convenzionato attestante l'inizio del percorso di procreazione assistita e la certificazione che attesta l'effettuazione della visita/controllo nonché la sua durata.

Successivamente, le competenti strutture amministrative provvederanno a giustificare l'assenza con la causale specifica.

Congedo Anticipato per interdizione dal lavoro

La lavoratrice, al verificarsi di alcune condizioni, può avvalersi del congedo di maternità anticipato previo accertamento medico:

- **disposto dalla ASL**, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.
- **disposto dalla Direzione Territoriale del Lavoro**, in caso di condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della gestante e/o del nascituro ove la stessa non possa essere adibita ad altre attività.

Il medico specialista del Servizio sanitario nazionale deve provvedere alla comunicazione telematica dello stato di gravidanza attraverso il sito dell'INPS.

Alla lavoratrice assente per congedo anticipato per maternità con complicazioni patologiche compete il trattamento economico in misura pari al 100% della retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.



Particolarità Global Advisor

Durante il periodo di astensione anticipata dal lavoro la lavoratrice non potrà svolgere attività Consulenziale nell'ambito del rapporto di lavoro di tipo subordinato.

In tal caso il rapporto di lavoro di Contratto di Agente resterà sospeso per un periodo non superiore a 9 mesi. Decorso tale periodo, la banca potrà recedere dal rapporto dandone comunicazione scritta, senza obbligo di preavviso.



Come richiedere il Permesso:

La lavoratrice deve rivolgersi al proprio medico curante e farsi rilasciare una **proposta di astensione anticipata dal lavoro** (certificato medico) da presentare in allegato alla domanda **da inviare all'ASL** competente per il proprio luogo di residenza.

La domanda si intende accolta dalla ASL decorsi **7 giorni** dalla sua presentazione. **La data di inizio dell'astensione al lavoro** coincide con il primo giorno di assenza dal posto di lavoro giustificato dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice.

La lavoratrice deve presentare al responsabile la richiesta tramite:

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> Congedo anticipato di maternità per interdizione dal lavoro unitamente alla documentazione presentata alla ASL, che sarà poi trasmessa alla **Gestione del Personale** di competenza che, una volta verificata la documentazione, dovrà dare riscontro alla dipendente.

In caso di **interdizione per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli**, qualora non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni, l'azienda presenta domanda alla **Direzione Territoriale del Lavoro**.

La domanda, previo effettivo accertamento dell'impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre

mansioni, deve essere accolta dalla Direzione Territoriale del Lavoro **entro 7 giorni dalla sua presentazione. La data di inizio dell'astensione** al lavoro coincide con la data di rilascio del provvedimento portato a conoscenza del datore di lavoro.

Alla lavoratrice assente per il congedo anticipato per maternità con complicazioni patologiche compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

Diritti in caso di interruzione della gravidanza

In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, alla lavoratrice sono riconosciuti tutti i diritti all'indennità e al congedo di maternità per i 3 mesi post-partum.

Le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale (o con esso convenzionato) e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute, ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Congedo di Maternità e Paternità alternativa

È fatto **obbligo** alla dipendente di astenersi dal prestare attività lavorativa nei **2 mesi** precedenti la data presunta del parto (**astensione obbligatoria ante partum**) e nei **3 mesi** successivi alla data effettiva del parto (**astensione obbligatoria post partum**). La durata del congedo rimane la stessa anche in caso di parto plurimo.

In alternativa, la dipendente ha facoltà di continuare a lavorare:

- durante **l'ottavo mese di gravidanza** (in tutto o in parte), fruendo in tal caso di **4 mesi di astensione obbligatoria** dopo la nascita del figlio (ferma restando la durata complessiva di 5 mesi del congedo)
- **fino al giorno precedente il parto**, fruendo, in tal caso, di 5 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino.

Tale flessibilità è possibile a condizione che il **medico specialista del S.S.N.** (o convenzionato) e, dove previsto, il medico competente in azienda alla tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino formalmente, **mediante certificazione**, che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In particolare, per quanto riguarda la permanenza fino al giorno precedente il parto, la certificazione che attesti esplicitamente l'assenza di pregiudizio alla salute:

- **fino alla data presunta del parto**: sarà ritenuta idonea a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa fino a tale data, senza possibilità di proroga nel caso in cui il parto avvenisse in data successiva a quella presunta;
- **fino "all'evento del parto"**: sarà ritenuta idonea a consentire lo svolgimento dell'attività

lavorativa fino al giorno antecedente alla data effettiva del parto.

Le certificazioni sanitarie devono essere acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza.

Il suddetto periodo di flessibilità, anche se già accordato, può essere successivamente ridotto su richiesta della lavoratrice, ampliando così il periodo di astensione ante partum, o per fatti sopravvenuti quali la malattia, poiché ogni malattia intervenuta in quel periodo comporta un rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro. Nei casi di interruzione della flessibilità, le giornate di congedo non fruite saranno differite successivamente al parto.

Il periodo di astensione di cinque mesi si calcola come segue: se il certificato consente di lavorare fino alla data del parto, i cinque mesi iniziano dal parto; se invece il certificato consente di lavorare fino alla data presunta del parto, i cinque mesi di congedo inizieranno da tale data, anche nel caso in cui il parto avvenga successivamente.

La durata del periodo di astensione ante partum (2+3 o 1+4) si determina senza includere la data presunta del parto e nell'ipotesi in cui ci sia coincidenza tra data presunta e data effettiva del parto, il periodo complessivo sarà pari a 5 mesi e 1 giorno:

- in caso di **parto anticipato rispetto alla data presunta** (parto prematuro o precoce), ai tre mesi dopo il parto si aggiungono i giorni non goduti prima del parto, anche qualora la somma dei 3 mesi di post partum e dei giorni compresi tra la data effettiva del parto e la data presunta del parto, superi il limite complessivo di cinque mesi;
- in caso di **data effettiva del parto successiva la data presunta** il calcolo dei mesi da fruire decorrono dalla data effettiva del parto.

Alla lavoratrice assente per **il congedo di maternità obbligatorio compete il trattamento economico in misura pari al 100%** della retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

Durante il periodo di astensione obbligatoria, **in caso di ricovero del neonato**, anche non immediatamente conseguente al parto, presso struttura pubblica o privata, **la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità che potrà riprendere dalla data di dimissioni del bambino.**

La sospensione del congedo, che determina la ripresa dell'attività lavorativa della dipendente, può essere richiesta **una sola volta per ciascun figlio** e subordinatamente alla produzione di **certificazione medica** attestante la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa.

Dopo la nascita del figlio, **al posto della madre, il padre può astenersi dal lavoro** per

tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre.

Sono estesi al padre lavoratore i diritti e le tutele riconosciute alla madre.

Il padre ha diritto ad astenersi dal lavoro anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma (iscritta alle gestioni speciali in qualità di artigiana, commerciante, agricola e pescatrice, avente diritto alla relativa indennità).



Come richiedere il congedo di maternità:

In caso di fruizione del congedo da parte della lavoratrice, deve presentare al responsabile idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Entro il 7° mese di gravidanza la lavoratrice deve: inoltrare all'INPS la richiesta di congedo di maternità utilizzando le procedure telematiche messe a disposizione dall'INPS allegando, dove richiesto, idonea documentazione o autocertificazione.

Le lavoratrici possono inviare direttamente la domanda di Congedo on line collegandosi al sito internet dell'INPS, purché in possesso di uno degli strumenti di autenticazione previsti dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell'Amministrazione Digitale), per l'accesso ai servizi web della pubblica Amministrazione, ossia il Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID), la Carta di Identità Elettronica (CIE) e la Carta Nazionale dei Servizi (CNS) - con la sola eccezione dei cittadini residenti all'estero, non in possesso di un documento di riconoscimento italiano, per i quali continua ad essere valido il PIN dispositivo già rilasciato. In caso di difficoltà è possibile **contattare le strutture territoriali FABI per ricevere assistenza**.

Se la dipendente intende optare per il congedo dall'8° o il 9° mese, è necessario produrre all'Inps:

- **la certificazione del medico specialista del SSN** (o convenzionato) che dovrà esprimere una valutazione sull'assenza di rischi per la gestante ed il nascituro derivante dalle attività lavorative svolte, **oltre ad una dichiarazione del datore di lavoro**, rilasciata dal Servizio Prevenzione e Protezione, attestante che per l'attività svolta non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08;
- **se l'attività svolta è sottoposta a sorveglianza sanitaria** (da verificare contattando il Servizio Prevenzione e Protezione) la richiesta scritta corredata da certificazione del medico specialista del SSN (o convenzionato) **oltre alla certificazione del medico competente** ai fini della prevenzione della tutela della salute nei luoghi di lavoro ed entrambi devono attestare che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Tutte le certificazioni sanitarie devono recare **una data antecedente la fine del settimo mese**, attestare la compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza a lavoro fin dal primo giorno dell'ottavo mese e **devono essere presentate al responsabile tramite:**

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste -> Congedo di maternità/paternità ante parto

unitamente alla documentazione inviata all'Inps con ricevuta telematica protocollata dal sistema ed eventuali allegati.

Adempimenti entro 30 giorni dalla nascita

La madre lavoratrice o il padre lavoratore deve provvedere a censire i dati relativi al figlio in #People -> Welfare, Wellbeing e Servizi HR -> Richieste amministrative -> Gestione Nucleo Familiare.

Nel caso in cui non potesse accedere a #People, potrà inviare una e-mail alla casella hr_smart_serv_oper.71029@intesasanpaolo.com allegando il certificato di nascita e il codice fiscale del figlio.

L'aggiornamento del dato sarà visibile su #People il **giorno successivo all'inserimento**.

È necessario, inoltre, riaccedere nella procedura dell'INPS per comunicare telematicamente la data effettiva del parto in modo da calcolare il termine del congedo obbligatorio.

- Se il parto avviene prima della data presunta del parto, il congedo avrà come termine la data presunta del parto;
- Se il parto avviene successivamente la data presunta del parto, verrà presa come data di fine congedo la data effettiva del parto.

Successivamente si deve comunicare l'attivazione del "Congedo di maternità e di paternità alternativo post partum" tramite #People -> Welfare, Wellbeing e Servizi HR -> Richieste amministrative -> Maternità e Congedi allegando, oltre alla domanda di maternità per il periodo post partum inviata all'INPS telematicamente (copia della domanda di congedo e relativa ricevuta protocollata dal sistema), anche il certificato di assistenza al parto o di nascita del figlio o di stato di famiglia ovvero dichiarazione sostitutiva di responsabilità dalla quale risulti la data dell'evento medesimo oltre ai dati anagrafici del figlio e della madre. Conservare la documentazione originale per 10 anni.

In caso di **ricovero del neonato** la dipendente che intenda fruire della sospensione del congedo di maternità dovrà inviare la richiesta di "Sospensione del congedo di maternità" tramite #People -> Welfare, Wellbeing e Servizi HR > Richieste amministrative -> Maternità e Congedi allegando la documentazione attestante il ricovero del neonato presso struttura pubblica o privata, unitamente alla certificazione medica attestante la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa nonché alla richiesta di sospensione inoltrata all'INPS (copia della domanda e relativa ricevuta protocollata dal sistema).

Ricordarsi inoltre di:

- **Iscrivere, entro 3 mesi dalla nascita**, il bambino/a al **Fondo Sanitario Integrativo** del Gruppo Intesa Sanpaolo, ovviamente se interessati.

#People -> Richieste amministrative -> Richiesta Iscrizione Familiari Fondo Sanitario

- **Variare i carichi fiscali** accedendo a:

#People -> Richieste amministrative -> Gestione carichi familiari e richiesta detrazioni

- Iscrivere il bambino/a al **cirocolo ricreativo ALI** del Gruppo Intesa Sanpaolo, ovviamente se interessati ad usufruire di buoni o sconti riservati ai bambini.

#People -> Richieste amministrative -> Richiesta Iscrizione Familiari ad ALI

Riposo giornaliero (ex Allattamento)

Durante il primo anno di vita del bambino, **alla mamma spettano**, su richiesta, **se l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 6 ore**, due periodi di riposo giornaliero di un'ora da fruire o consecutivamente in entrata o in uscita o in maniera frazionata. Se, invece, l'orario giornaliero è **inferiore a 6 ore** spetta un solo periodo di riposo di un'ora. Se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido aziendale il riposo si riduce rispettivamente ad un'ora e a 30 minuti.

Il riposo giornaliero, comunemente detto allattamento, **può essere utilizzato solo al termine del congedo per maternità e può essere cumulato**, nella stessa giornata con:

- il recupero banca delle ore (RBO),
- il recupero ore lavorate (ROL),
- il riposo compensativo (RCO),
- il permesso contrattuale retribuito (PCR),
- il recupero per ore di formazione effettuate il sabato/domenica o giorno destinato al riposo (ROF),
- i permessi orari ex L. n. 104/92 purché riferiti al soggetto diverso per cui viene richiesto il riposo giornaliero, salvo il caso in cui il dirigente medico legale INPS attesti che le cure al minore disabile non possono essere garantite durante le due ore di riposo giornaliero;

Il riposo giornaliero **non può essere cumulato**, nella stessa giornata, con la mezza giornata di ferie o ex festività o qualsiasi altra tipologia di permesso che non sia tra quelli sopra elencati.

Nella giornata semifestiva, con prestazione di lavoro di 5 ore, il riposo giornaliero viene proporzionato ad 1 ora.

In caso di **parto plurimo** i periodi di riposo sono raddoppiati fino ad un massimo di 4 ore al giorno.

Il padre può richiedere e fruire il riposo giornaliero quando:

- il figlio è affidato solo a lui;
- la madre sia morta o gravemente inferma;
- la madre lavoratrice non se ne avvalga;
- la madre non sia lavoratrice dipendente, ma autonoma, libera professionista o casalinga.

Il padre può beneficiare dei permessi dopo i 3 mesi dal parto, al termine del congedo di maternità obbligatorio.



Come richiedere il recupero giornaliero:

Informare il Responsabile tramite **#People** al percorso #People -> Welfare, Wellbeing e Servizi HR -> Servizi Amministrativi -> Richiesta Amministrativa -> Riposi giornalieri lavoratrice madre/lavoratore padre (ex allattamento).

Quotidianamente sarà necessario indicare le ore di assenza su #People -> Organizzazione del lavoro -> Pianificazione e prenotazione indicando il giustificativo di assenza Riposo giornaliero (allattamento). Il giorno successivo sarà necessario consuntivare l'assenza in #People -> Organizzazione del lavoro -> Consuntivazione presenze e assenze indicando nelle note il Codice Fiscale del minore per cui si fruisce del permesso.

Il padre che intende fruire del riposo giornaliero dovrà inserire la richiesta direttamente sul sito dell'INPS. Successivamente, il riepilogo della richiesta, rilasciato dal sito dell'INPS, dovrà essere allegato nella procedura sopra indicata di #People.



Esempio di richiesta oraria

La lavoratrice con orario settimanale di 37 ore può scegliere di fruire delle ore di riposo giornaliero dopo la pausa pranzo (inizio pausa ore 13.55) deve imputare come orario di inizio 14.55 e fine 16.55 dal lunedì al giovedì, mentre il venerdì sarà prevista la pausa pranzo alle 13.25 con conseguente inizio del riposo giornaliero alle ore 14.25 e fine alle ore 16.25.

La lavoratrice su turni di Filiale Digitale avrà la possibilità di individuare un **turno fisso** e organizzare il riposo in entrato o in uscita o frammentato a seconda delle esigenze.

Tutele applicate in ambito PVR

L'accordo sul PVR 2026 prevede una serie di tutele a favore della mamma lavoratrice. Infatti, le assenze che non fanno scattare automaticamente la penalizzazione sono le assenze per interdizione anticipata (c.d. **gravidanza a rischio**), la **maternità obbligatoria**, il **permesso settimanale volontario** (12 ore settimanali) e la **settimana corta/cortissima**. L'accordo introduce, inoltre, una tutela specifica per la genitorialità. Infatti, i primi 90 giorni lavorativi di **congedo parentale** non vengono conteggiati per la riduzione del premio. I giorni eccedenti la franchigia di 90 giorni, sommati alle **assenze non retribuite**, come sospensione volontarie SVL e aspettativa per puerperio, possono incidere sul calcolo del PVR con una riduzione di 1/360.

Percorsi Professionali e Consolidamento

Quando si accede in un percorso professionale previsto dagli accordi di secondo livello, è previsto un periodo di consolidamento di 24 mesi (salvo casi particolari).

Se durante il periodo di consolidamento si effettuano assenze per un periodo superiore a 60 giorni, allora la data di consolidamento verrà posticipata per l'intero periodo di assenza.

Ci sono assenze che però non vengono considerate ai fini dello slittamento del periodo di consolidamento:

- Ferie/Ex Festività;
- Permessi PCR;
- Permessi Legge 104;
- Banca del Tempo;
- Banca delle ore;
- Permessi per gravi patologie;
- Permessi COVID;
- Maternità Obbligatoria;
- Congedo parentale.

Congedo di paternità obbligatorio

Il lavoratore padre, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto e fino ai 5 mesi successivi alla nascita, ha diritto a fruire di un **congedo obbligatorio di 10 giorni**, aggiuntivi a quelli della madre previsti dalla Legge di Bilancio 2020 all'art.42 comma 4. In caso di parto plurimo la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.



Come richiedere il congedo di Paternità:

Il lavoratore deve informare il Responsabile, con un preavviso non inferiore a **5 giorni** (se la richiesta coincide con la data evento, il preavviso si calcola sulla data presunta parto). Inoltre il padre deve inoltrare la richiesta telematica all'Inps da allegare alla richiesta tramite #People da presentare all'azienda.

Occorre formalizzare la richiesta tramite la sezione [Welfare, Wellbeing e Servizi HR ->](#)

Richieste amministrative -> Maternità e Congedi -> Congedo di paternità obbligatorio per nascita figlio o per adozione/affidamento disponibile nel portale #People allegando un documento attestante l'evento, come ad esempio il certificato attribuzione codice fiscale, il certificato di assistenza al parto, l'estratto per riassunto dell'atto di nascita, la dichiarazione di nascita, il certificato di nascita e il certificato stato di famiglia.

In caso di fruizione del congedo nei **2 mesi precedenti la nascita** è necessario allegare il certificato di gravidanza attestante la data presunta del parto.

È indispensabile conservare la documentazione originale per 10 anni.

Permesso nascita figlio

In aggiunta al congedo di paternità obbligatorio, il padre può richiedere **6 giorni di permesso retribuito** da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio.

I permessi possono essere fruiti solo dopo aver utilizzato il congedo obbligatorio.

In caso di parto gemellare vengono attribuite 12 giornate di permesso retribuito, in caso di parto plurigemellare vengono attribuite 18 giornate di permesso retribuito.

Al lavoratore assente per il congedo di paternità compete **il trattamento economico in misura pari alla retribuzione** goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.



Come richiedere il permesso:

Informare il Responsabile, con un preavviso non inferiore a **5 giorni** (se la richiesta coincide con la data evento, il preavviso si calcola sulla data presunta parto). Al rientro in servizio sarà necessario consuntivare l'assenza col **giustificativo PRF** in #People -> Organizzazione del lavoro -> Consuntivazione presenze e assenze, allegando la richiesta scritta di fruizione del permesso.

Congedo Parentale

A decorrere dal termine del congedo di maternità per la mamma e dalla nascita del figlio per il papà, **fino al compimento dei 14 anni** possono richiedere un periodo di aspettativa, continuativa o frazionata, per una durata massima complessiva per entrambi di 10 mesi fino a **max 6 mesi ciascuno**.

Nel caso in cui il padre fruisca del congedo per un periodo di almeno 3 mesi, continuativo o frazionato, il periodo massimo è elevato a 7 mesi, elevando, di conseguenza, il periodo massimo complessivo ad **11 mesi**.

Qualora vi sia un **solo genitore** il congedo è fino ad un massimo di 11 mesi. Nel caso in cui si verificasse una di queste situazioni:

- in caso di morte o grave infermità dell'altro genitore,
- in caso di abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell'altro genitore,
- in tutti i casi di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore.

In caso di parto **gemellare o plurigemellare** ciascun genitore ha diritto di fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo previsti per un solo figlio.

I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente per lo stesso figlio.

Fino ai 14 anni del bambino spetta un'indennità del 30% dell'ultima retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 9 mesi:

- **alla madre** spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibile all'altro genitore;
- **al padre** spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibile all'altro genitore;
- **a entrambe i genitori** spetta, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi;
- **al genitore solo** sono riconosciuti 9 mesi indennizzabili al 30% della retribuzione.

La Legge di Bilancio **DL n. 197/2022 (legge di Bilancio 2023)** ha disposto l'elevazione dal 30% **all'80%** della retribuzione dell'indennità di congedo parentale, da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età). Col susseguirsi delle Leggi di Bilancio i mesi di elevazione dell'indennità all'80% sono passati da 1 a 3 mesi complessivi da fruire alternativamente da entrambe i genitori.

- nel caso in cui uno dei due genitori abbia fruito successivamente al 31 dicembre 2022 di almeno un giorno di congedo di maternità obbligatorio o di paternità alternativo, è prevista l'elevazione dell'indennità all'80% della retribuzione per **un mese dei tre spettanti a ciascun genitore e non trasferibili all'altro**, a condizione che tale mensilità sia fruita entro i 6 anni di vita del figlio;
- nel caso in cui uno dei due genitori abbia fruito successivamente al 31 dicembre 2023 di almeno un giorno di congedo di maternità obbligatorio o di paternità alternativo, è prevista l'elevazione dell'indennità all'80% della retribuzione per **due mesi dei tre spettanti a ciascun genitore e non trasferibili all'altro**, a condizione che tale mensilità sia fruita entro i 6 anni di vita del figlio;
- nel caso in cui uno dei due genitori abbia fruito successivamente al 31 dicembre 2024 di almeno un giorno di congedo di maternità obbligatorio o di paternità alternativo, è prevista l'elevazione dell'indennità all'80% della retribuzione per **tre mesi spettanti a ciascun genitore e non trasferibili all'altro**, a condizione che tale mensilità sia fruita entro i 6 anni di vita del figlio.

È bene sottolineare che i mesi elevati all'80% non sono "aggiuntivi", ma sostituiscono il pagamento al 30% per i periodi indicati. Superati i 6 anni del bambino (o esauriti i mesi citati), l'indennità torna alla misura standard del 30% fino ai 14 anni

Nr Mesi indennizzati al 80% fino a 6 anni del figlio	Nr Mesi indennizzati al 30% fino a 14 anni del figlio	Dipendenti che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità
3	6	dopo il 31 dicembre 2024
2	7	dopo il 31 dicembre 2023
1	8	dopo il 31 dicembre 2022
0	9	prima del 31 dicembre 2022

L'importo viene anticipato dall'azienda e recuperato dall'INPS.

Al fine di incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte dei **padri** l'azienda **integra del 10% la retribuzione** prevista per legge nel caso di fruizione da parte del padre dipendente del Gruppo,



Come richiedere il Congedo parentale:

Il genitore deve inoltrare all'Inps la domanda di congedo parentale in via telematica e presentare **con un preavviso non inferiore a 5 giorni** la richiesta su [#People -> Welfare, Wellbeing e Servizi HR -> Servizi amministrativi -> Richieste amministrative -> Maternità e Congedi](#) allegando la documentazione inoltrata all'INPS (copia della domanda di congedo) e, in caso di richiesta di indennità all'80%, è necessario allegare l'autocertificazione attestante i periodi per i quali è richiesta l'integrazione della medesima indennità.

Tutta la documentazione originale deve essere conservata per 10 anni.



Particolarità Global Advisor/Part time verticale

Per i lavoratori in part time verticale e Global Advisor, il congedo parentale deve essere richiesto con un reale frazionamento delle giornate lavorative. Questo significa che occorre presentare, sul sito dell'INPS, domande distinte inserendo come data di inizio e di fine la singola giornata lavorativa (oppure il blocco di due giorni consecutivi, se lavori due giorni di seguito). Ad esempio, se lavori il martedì e il mercoledì, dovrai inserire come periodo "dal martedì al mercoledì" per ciascuna settimana del mese. In questo modo, ai fini del conteggio INPS, verranno scalati soltanto i giorni effettivamente richiesti: quindi, nell'esempio di due giornate a settimana per quattro settimane, saranno conteggiati 8 giorni complessivi e non l'intero mese. È invece importante evitare l'inserimento di un'unica domanda continuativa dal 1° al 30 del mese, perché in tal caso INPS e datore di lavoro considererebbero come congedo tutti i giorni di calendario, compresi quelli in cui, da contratto, non era prevista attività lavorativa.

Congedo Parentale ad Ore

Il congedo orario potrà essere fruito sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo

parziale **per periodi minimi di un'ora giornaliera**, con multipli di 15 minuti, per una serie di periodi la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere.

Il monte ore corrispondente ad 1 giornata lavorativa intera è pari a:

- per il personale full time:
 - 7 ore e 30 minuti (anche per orario settimanale di 9X4, 7,12x5 e 6x6)
 - 8 ore (in caso di attività complementari)
- per il personale part time: la media dell'orario giornaliero del mese di riferimento, vale a dire quello in cui si fruisce del congedo.

Il congedo parentale ad ore **non è cumulabile** col **riposo giornaliero** (allattamento) di maternità/paternità, ed i permessi o riposi previsti dal CCNL, come **ferie (FER o FAO)**, **permessi ex festività (EXF), PCR e RBO**.

Sono invece cumulabili con i 3 giorni di permesso al mese L.104 per sé o per assistenza familiare.

Consigliamo di non utilizzarli nelle date che danno diritto alla maturazione dei permessi ex festività sopresse pena decadenza del diritto.

Infine, si è stabilito che, con riguardo all'individuazione dei criteri di calcolo della base oraria e per l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, la paga oraria e giornaliera vada calcolata secondo il monte ore per giornata intera di 7 ore e 30 minuti.



Come richiedere il Congedo parentale a ore:

Per la fruizione dei congedi su base oraria, le colleghe ed i colleghi dovranno informare il Responsabile **con un preavviso non inferiore a 2 giorni**.

Dopo aver inserito la richiesta telematica di Congedo parentale a ore sul sito dell'INPS, occorre comunicare al proprio Responsabile come si intende fruire delle ore di permesso nell'arco del mese. Entro la fine del mese di riferimento, il lavoratore o la lavoratrice dovrà procedere all'inserimento della richiesta tramite [#People -> Welfare, Wellbeing e Servizi HR -> Richieste amministrative -> Congedo parentale a ore – consuntivo mensile](#) allegando la documentazione inoltrata all'INPS (copia della domanda di congedo) e inserendo le giornate e orari effettivamente fruiti. In caso di richiesta di indennità all'80% è necessario allegare anche l'autocertificazione attestante i periodi per i quali è richiesta l'integrazione della medesima indennità.

Tutta la documentazione originale deve essere conservata per 10 anni.

Estensione del congedo parentale per il padre

Una volta che entrambi i genitori hanno esaurito il congedo parentale indennizzato al 30% del trattamento economico (art. 32 del D.Lgs. n. 151/01), il lavoratore padre può chiedere di fruire, entro il dodicesimo anno di vita del bambino, di **ulteriori 10 giorni**, anche non consecutivi, **di congedo**. Questi giorni possono essere fruiti a giornata intera o ad ore.

Durante la fruizione del congedo viene riconosciuto un trattamento economico pari al 30% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (retribuzione annua lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Congedo straordinario figlio

In occasione della nascita del figlio del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto, al dipendente, che non ha diritto a fruire del congedo di paternità obbligatorio ai sensi dell'art 27bis del D.Lgs. n. 151/01, è riconosciuto un **congedo straordinario di 10 giornate lavorative** da fruire da 2 mesi precedenti la data del parto e fino a 5 mesi dalla nascita purché il figlio risulti nello stato di famiglia del dipendente.

In caso di parto plurimo, il numero delle giornate di congedo complessivamente riconosciute è aumentato a 20 giorni lavorativi.

Il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio, ossia nel caso di figlio nato morto dal primo giorno della 28° settimana di gestazione (il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso) o nel caso di decesso del figlio nei primi 28 giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). In quest'ultimo caso il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.



Come richiedere:

Per la fruizione del permesso è necessario comunicarlo con un preavviso non inferiore a 5 giorni al Responsabile della UOG. Successivamente occorre inviare la richiesta tramite [#People -> Welfare, Wellbeing e Servizi HR -> Richieste amministrative -> Congedo straordinario figlio](#) allegando:

- in caso di fruizione del congedo nei **2 mesi precedenti la nascita**:
 - il certificato di gravidanza attestante la data presunta del parto;
- in caso di fruizione del congedo nei **5 mesi successivi la nascita**:
 - il certificato di gravidanza attestante la data presunta del parto;
 - l'autocertificazione attestante l'inserimento del figlio nel proprio stato di famiglia;
 - il certificato di nascita.

Occorre conservare la documentazione originale per 10 anni.

Permesso straordinario figlio

In aggiunta al congedo straordinario figlio, al dipendente sono riconosciuti, a richiesta, **6 giorni di permesso retribuito** da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto purché il figlio risulti nello stato di famiglia del dipendente.

Il numero delle giornate di permesso è elevato a 12 in caso di parto gemellare, a 18 in caso di parto plurigemellare.



Come richiedere:

È necessario inviare, con un preavviso non inferiore a 5 giorni, una richiesta scritta (scaricabile da #People) al proprio Responsabile della UOG. Al rientro in servizio dovrà poi giustificare l'assenza tramite #People -> Organizzazione del lavoro -> Consuntivazione presenze e assenze, utilizzando il giustificativo **PRF**, allegando la richiesta scritta di fruizione del permesso.

Congedo parentale straordinario facoltativo

A decorrere dalla nascita del figlio del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto e **fino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio**, al dipendente, che non ha diritto a fruire del congedo parentale ai sensi del D. Lgs. n. 151/2001, è riconosciuto un **congedo parentale straordinario facoltativo** di 6 mesi - elevabile a 7 mesi in caso di fruizione del congedo per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi - purché il figlio risulti iscritto nello stato di famiglia del dipendente.

In caso di parto gemellare/plurigemellare il numero complessivo di mesi di congedo parentale straordinario facoltativo si moltiplica per ogni figlio.

Sussiste però un limite complessivo familiare: sommando il congedo parentale straordinario e il congedo parentale già usato dall'altro genitore secondo il D.Lgs. 151/2001, non si possono superare in totale 11 mesi.

Tale permesso è retribuito il 40% della RAL (retribuzione annua lorda), calcolato giorno per giorno, con contributi previdenziali versati regolarmente.

L'Azienda provvederà ad innalzare detto trattamento economico al 90% della retribuzione, in presenza di congedo di maternità obbligatorio o paternità alternativo/obbligatorio e/o congedo straordinario figlio fruiti successivamente al 31 dicembre 2022, al 31 dicembre 2023 o al 31 dicembre 2024.

In particolare, se almeno un giorno di questi congedi è stato fruito:

dopo il 31 dicembre 2022 → il 90% spetta per 1 mese;

dopo il 31 dicembre 2023 → il 90% spetta per 2 mesi;

dopo il 31 dicembre 2024 → il 90% spetta per 3 mesi.

Questi mesi al 90% devono essere utilizzati entro i 6 anni di vita del bambino.

Come richiedere:

Il lavoratore dovrà comunicare, al Responsabile della propria UOG, 5 giorni prima della fruizione del congedo a giornata intera.

Deve poi inserire la richiesta tramite #People -> Welfare, Wellbeing e Servizi HR -> Richieste amministrative -> Congedo parentale straordinario facoltativo a giornata intera allegando:

- l'autocertificazione attestante l'inserimento del figlio nel proprio stato di famiglia,
- l'autocertificazione del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto che attesti il numero di giornate di congedo parentale fruito ai sensi del D.Lgs. 151/2001 per il medesimo figlio,
- l'autocertificazione attestante i periodi per i quali è richiesto il trattamento economico al 90% della retribuzione.

Congedo parentale straordinario facoltativo a ore

Al dipendente è data la possibilità di usufruire del congedo straordinario facoltativo anche ad ore fruendo minimo di 1 ora e con multipli di 15 minuti.

Il monte ore corrispondente ad 1 giornata lavorativa intera è pari a:

- per il personale full time:
 - 7 ore e 30 minuti (anche per orario settimanale di 9X4, 7,12x5 e 6x6)
 - 8 ore (in caso di attività complementari)
- per il personale part time: la media dell'orario giornaliero del mese di riferimento, vale a dire quello in cui si fruisce del congedo.

Particolarità

Il congedo ad ore va fruito nel mese. Qualora per qualsiasi motivo le ore non vengono fruito nella giornata programmata, quelle ore vanno recuperate nello stesso mese oppure la richiesta va annullata.

Il congedo ad ore non può essere utilizzato, nella stessa giornata, insieme a ferie, ex festività, recuperi banca ore, PCR e altri permessi incompatibili.

Bisogna inoltre rispettare bene l'orario della pausa pranzo; se il congedo copre tutta la mattina o tutto il pomeriggio, la pausa pranzo non può essere "assorbita" dal congedo.

Per chi lavora su turni, è importante verificare prima quale sarà l'orario assegnato quel giorno.

Il congedo parentale straordinario ad ore non può essere utilizzato nello stesso giorno insieme:

- al congedo parentale ad ore per un altro figlio;
- ai riposi per allattamento;

-
- permessi orari per assistenza a figlio disabile sotto i 3 anni.

Invece è compatibile con i permessi Legge 104 fruiti ad ore.

Il congedo parentale straordinario facoltativo può essere fruito **contemporaneamente** al congedo parentale (D.Lg. 151/01) fruito dal coniuge/unito civilmente o dal convivente di fatto.

Si invita a prestare attenzione all'utilizzo del congedo parentale straordinario nelle date corrispondenti alle ex festività (19 marzo, Ascensione, Corpus Domini, 29 giugno, 4 novembre).

In tal caso fa cadere il diritto alla maturazione del giorno di permesso.

Come richiedere:

È importante informare il Responsabile della UOG con un preavviso non inferiore a 2 giorni in caso di fruizione del congedo ad ore.

Entro la fine del mese di riferimento occorre inviare la richiesta tramite [#People -> Welfare, Wellbeing e Servizi HR -> Richieste amministrative -> Congedo parentale straordinario facoltativo ad ore](#) indicando i giorni e le ore effettivamente fruiti e allegando:

- l'autocertificazione attestante l'inserimento del figlio nel proprio stato di famiglia,
- l'autocertificazione del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto che attesti il numero di giornate di congedo parentale fruito ai sensi del D.Lgs. 151/2001 per il medesimo figlio,
- l'autocertificazione attestante i periodi per i quali è richiesto il trattamento economico al 90% della retribuzione.

Permesso Settimanale Volontario (12 ore)

Terminato il periodo di utilizzo del Riposo giornalieri, coincidente col compimento del primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o il lavoratore padre può scegliere di utilizzare il Permesso Settimanale Volontario, fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Tale permesso consiste nella possibilità di fruire di 12 ore di permesso retribuito settimanale che il dipendente può scegliere di utilizzare in maniera continuativa ad inizio o a fine turno o in maniera frazionata. Se si tratta di un lavoratore a tempo pieno può fruire:

- fino ad un massimo di 2 ore e 30 minuti nelle giornate con orario di lavoro giornaliero superiore a 7 ore;
- fino ad un massimo di 2 ore nelle giornate con orario giornaliero di 7 ore (ad es. nella giornata di venerdì);
- fino ad un massimo di 1 ora in caso di giornata con orario inferiore alle 7 ore (ad es. in caso di orario settimanale di 36 ore articolato su 6 giorni -6X6- ovvero in caso di prestazione resa in giornata semifestiva).

Il personale **Part time** può fruire del permesso giustificando le assenze dal servizio a partire

dalle ore 14.40 fino al termine dell'orario individuale giornaliero di lavoro.

Particolarità

Il numero di ore settimanali resta invariato in caso di più figli rientranti nella fascia di età prevista.

In caso di genitori entrambi dipendenti di Società del Gruppo Intesa Sanpaolo che applicano il CCNL del credito, il permesso, o in alternativa la "Settimana cortissima", potrà essere fruito solo da uno dei due.

Il permesso **non può essere cumulato**, a copertura dell'intera giornata lavorativa, con la mezza giornata di ferie (anche ferie ad ore) o ex festività o congedo parentale ad ore.

La fruizione del permesso non è compatibile con l'utilizzo della "settimana corta" (4x9).

La programmazione dei permessi, nonché, per il personale a tempo pieno, la relativa fascia oraria di collocazione - che rimarranno invariate nel corso dell'anno solare della richiesta - devono essere preventivamente condivise con il proprio Responsabile.

Settimana Cortissima (4x7,5)

In alternativa al permesso settimanale volontario, la lavoratrice madre o il lavoratore padre con orario di lavoro a tempo pieno ha facoltà di scegliere, a parità di retribuzione, una diversa articolazione del proprio orario di lavoro settimanale fruendo di un orario giornaliero di 7 ore e 30 minuti (7 ore in caso di prestazione resa il venerdì) su 4 giorni della settimana, tra il lunedì e il venerdì. Anche questa opzione è fruibile dal giorno successivo il compimento del primo anno del bambino fino al terzo anno.

La programmazione della giornata non lavorativa deve essere preventivamente condivisa con il proprio Responsabile.

Nella "Settimana cortissima" nel caso di assenza a titolo di ferie per la durata dell'intera settimana lavorativa, l'orario applicato sarà sempre 37 ore settimanali su 5 giorni.

La "Settimana cortissima" comporterà la decurtazione della spettanza annuale delle 23 ore di banca ore - in ragione di 30 minuti per ciascuna settimana cortissima - relativa all'anno successivo a quello di effettuazione.

In caso di genitori entrambi dipendenti di Società del Gruppo Intesa Sanpaolo che applicano il CCNL del credito, la "Settimana cortissima", o in alternativa il permesso settimanale volontario, potrà esser fruito solo da uno dei due.



Come richiedere uno dei due permessi:

Il genitore che intenda beneficiare del **permesso settimanale volontario** o, in alternativa e

solo per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, della **settimana "cortissima"**, può farne richiesta compilando:

- in caso di dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno: allegato Modulo A;
- in caso di dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale: allegato Modulo B.

Col Modulo A il lavoratore che opta per il **permesso settimanale volontario** può scegliere se fruire del permesso in via consecutiva a inizio o a fine della prestazione lavorativa giornaliera, o in maniera frazionata nell'arco della giornata lavorativa.

Una volta compilato e controfirmato dal proprio Responsabile, il modulo dovrà essere inviato all'indirizzo e-mail: **permessigenitori@intesanpaolo.com**, mettendo in copia per conoscenza il gestore del personale di riferimento.

Successivamente, quando il lavoratore vorrà pianificare l'utilizzo dei permessi orari dovrà provvedere ad indicare l'assenza su [#People -> Organizzazione del lavoro -> Pianificazione e prenotazione](#) imputando assenza generica.

Sospensione Volontaria Genitori

Il genitore che ha esaurito i mesi di congedo parentale o di congedo parentale straordinario facoltativo spettanti per ciascun figlio, quale trattamento di miglior favore fino al compimento del 6° anno di età del minore, è riconosciuto un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione nella misura pari al 50% anziché del 35% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.



Come richiedere:

La richiesta potrà avvenire utilizzando le consuete modalità già in uso: con l'inserimento delle giornate di sospensione di cui il dipendente intende fruire proposte al proprio Responsabile con la pianificazione annuale delle ferie, utilizzando lo strumento [#People -> Organizzazione del lavoro -> Pianificazione e prenotazione](#). La maggiorazione retributiva verrà riconosciuta dalle competenti strutture amministrative al termine del processo di verifica dei requisiti normativi previsti.

Aspettativa per Puerperio

In aggiunta al congedo parentale, alla lavoratrice madre viene concesso un periodo di **aspettativa non retribuita di 3 mesi**, anche frazionato, **fino ai 12 anni del figlio**.

In caso di **parto gemellare o plurigemellare** la dipendente l'aspettativa spetta per ogni nato.

La suddetta aspettativa è estesa anche al padre. In caso di parto gemellare o plurigemellare sarà riconosciuta nella misura massima di 6 mesi.

I periodi di aspettativa, nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti del Gruppo ISP, non potranno essere fruiti contemporaneamente.

Come richiedere il recupero giornaliero:

Il/la dipendente deve effettuare una richiesta tramite **#People** al percorso:

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste Amministrative -> Permessi e Aspettative -> Aspettativa non retribuita per puerperio

ed informare il Responsabile della sua UOG con **un preavviso non inferiore a 15 giorni**.

Permesso per visita medica per sé o per i figli minorenni

È possibile richiedere un permesso retribuito di una giornata all'anno, fruibile anche ad ore, per effettuare visite mediche per sé o per figli minorenni presso strutture pubbliche o convenzionate con il Fondo Sanitario Intesa Sanpaolo, a condizione che entro la fine dell'anno siano fruiti tutte le ferie ad ore. Nel caso in cui le stesse non risultino azzerate, si procederà con l'automatica sostituzione degli eventuali permessi fruiti ma non spettanti con le ferie ad ore residue.

Come richiedere:

Il collega/la collega deve programmare la fruizione del permesso in #People > Organizzazione del lavoro > Pianificazione e prenotazione, selezionando dal menù "Assenze" la causale "Permesso visita medica" a copertura del periodo di assenza programmato.

Dal giorno successivo alla fruizione del permesso, l'assenza verrà indicata in #People > Organizzazione del lavoro > Consuntivazione presenze e assenze come "proposta da gestire" (di colore blu nel calendario). L'assenza dovrà essere giustificata, eccezionalmente e fino a nuova comunicazione, inserendo la causale PVM – Permesso retribuito visita medica e allegando la certificazione che attesta l'effettuazione della visita per sé o per il figlio minorenne presso strutture pubbliche o convenzionate con il Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo e la sua durata.

Successivamente, le competenti strutture amministrative provvederanno a sostituire la causale PVM – Permesso retribuito visita medica con la specifica causale di assenza.

Permesso per assistenza figli con disabilità in corso di accertamento

Per ciascun figlio minore di 3 anni è possibile richiedere un permesso retribuito di 5 giorni all'anno, fruibile anche ad ore, nelle more dell'accertamento della disabilità del minore, previa presentazione della relativa documentazione attestante l'avvio dell'iter di accertamento.



Come richiedere:

Il collega/la collega deve inviare all'indirizzo: permessigenitori@intesasanpaolo.com, la certificazione medica, priva di diagnosi, attestante il ricorso a visite mediche o esami specialistici finalizzati all'accertamento della disabilità o la documentazione attestante l'avvio dell'accertamento della disabilità (ricevuta di inoltro domanda all'INPS).

Le competenti strutture amministrative provvederanno a fornire riscontro, autorizzando la fruizione dei permessi.

Successivamente il collega/la collega dovrà programmare la fruizione del permesso in #People > Organizzazione del lavoro > Pianificazione e prenotazione, selezionando dal menù "Assenze" la voce "Nessuna causale specifica" a copertura del periodo di assenza programmato.

Al rientro in servizio il collega / la collega dovrà inviare all'indirizzo: permessigenitori@intesasanpaolo.com la richiesta di imputazione della causale d'assenza, precisando giornata e orari da giustificare, senza allegare ulteriore documentazione.

Le competenti strutture amministrative provvederanno a giustificare l'assenza con una causale provvisoria, che verrà sostituita, non appena possibile, con la specifica causale di assenza.

Malattia del Figlio

In caso di malattia del figlio, ciascun genitore, alternativamente, può astenersi dal lavoro utilizzando il permesso non retribuito per malattia del figlio. Questo è un diritto previsto sia dalla normativa vigente sia dalla disciplina aziendale, ma le modalità cambiano in base all'età del bambino.

Fino ai 3 anni di età del figlio, la tutela è molto ampia: mamma o papà possono assentarsi

per tutta la durata della malattia del bambino, **senza un limite massimo di giorni**. Se il figlio ha la febbre per due giorni, ci si può assentare due giorni; se invece la malattia dura più a lungo, il permesso copre tutto il periodo indicato nel certificato medico.

Dal compimento dei 3 anni fino ai 14 anni, il diritto cambia: ciascun genitore, alternativamente, ha a disposizione fino a **10 giorni lavorativi** all'anno per assistere il figlio malato. L'anno è inteso come il periodo compreso tra un compleanno e l'altro del bambino.

In aggiunta a questi 10 giorni, l'accordo aziendale prevede una tutela aggiuntiva. Dopo il superamento del periodo di prova, il dipendente può chiedere altri **5 giorni di permesso non retribuito ogni anno solare**. C'è però una limitazione riguardo ai periodi di utilizzo: non possono essere collegati alle ferie nei periodi più "sensibili", cioè da giugno a settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio.

Per **i padri** è prevista un'ulteriore agevolazione: esauriti gli altri permessi, il padre può usufruire di altri **3 giorni non retribuiti all'anno fino ai 12 anni del figlio**. Va però considerato che questi 3 giorni **non hanno copertura contributiva figurativa INPS**.

Un aspetto importante è che il diritto spetta anche se l'altro genitore non potrebbe usufruirne: ad esempio se è disoccupato, lavoratore autonomo, collaboratore domestico o iscritto alla gestione separata.

Tale permesso è riconosciuto anche per il figlio del coniuge, del convivente o della persona unita civilmente, purché il bambino risulti nello stato di famiglia del dipendente.

Particolarità

Dal punto di vista economico, questi permessi sono non retribuiti e possono incidere sul PVR secondo le regole aziendali sulle assenze non retribuite. Ogni giorno di assenza ha una incidenza sul calcolo del PVR con una riduzione di 1/360.



Come richiedere:

Dopo aver prontamente informato il Responsabile della UOG, deve inviare la richiesta tramite la sezione [#People -> Welfare, Wellbeing e Servizi HR -> Richieste amministrative -> Permesso malattia figlio](#) in cui occorre dichiarare che l'altro genitore non sia stato assente dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo (escluso per i 3 giorni di permesso riconosciuti unicamente al padre), e allegare:

- il certificato rilasciato dal medico specialista del S.S.N. (o con questo convenzionato) attestante lo stato di malattia del figlio e la relativa prognosi,
- in caso di richiesta di permessi per il figlio del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto, l'autocertificazione (presente su #People) attestante l'inserimento

del figlio nel proprio stato di famiglia.

Il dipendente dovrà conservare la documentazione originale per 10 anni

Permesso inserimento nido

In occasione dell'inserimento del figlio presso l'asilo nido e la scuola materna, al dipendente è riconosciuto **1 giorno di permesso retribuito**, fruibile anche ad ore per periodi minimi di 1 ora e, in caso di utilizzo superiore all'ora, per 15 minuti e multipli; gli eventuali residui non possono essere fruiti l'anno successivo.

Il permesso è riconosciuto **per ciascun figlio e una sola volta per ciascun ciclo prescolastico** dal 1° settembre al 30 giugno.

Particolarità

Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo possono fruire del permesso per lo stesso figlio nello stesso anno o in anni diversi.

Tale permesso è riconosciuto al dipendente anche nel caso di inserimento all'asilo nido e alla scuola materna del figlio del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto (anche adottato o in affidamento) purché risulti nel suo stato di famiglia.

È fruibile in caso di cambio asilo/scuola materna che avvenga nel corso del ciclo scolastico **purché non già fruito in precedenza**.

Il permesso è cumulabile con:

- i riposi giornalieri lavoratrice madre/lavoratore padre (c.d. allattamento) solo nel caso in cui la somma delle ore di permesso per inserimento asilo e delle ore di **allattamento non coprono l'intero orario giornaliero di lavoro**;
- i permessi previsti dalla legge 104/92 anche ove la somma delle ore di permesso per inserimento asilo e le ore di permesso Legge 104/1992 coprano l'intero orario giornaliero di lavoro;
- in caso di rapporto di lavoro part time di tipo verticale o misto è riproporzionato se fruito ad ore.

Come richiedere:

Il dipendente deve informare il Responsabile della UOG con un preavviso **non inferiore a 5 giorni lavorativi**. Deve, inoltre, inviare la richiesta tramite la piattaforma [#People -> Welfare, Wellbeing e Servizi HR -> Richieste amministrative -> Permesso retribuito inserimento asilo/scuola materna](#). Sarà necessario allegare:

- il certificato di iscrizione all'asilo nido/scuola materna. Solo nel caso in cui la segreteria della scuola non rilasciasse il certificato di iscrizione sarà possibile produrre

un'autocertificazione attestante l'iscrizione del bambino (specificando la scuola e l'anno scolastico frequentato) e allegare copia del pagamento della quota di iscrizione o della mensa scolastica;

- in caso di richiesta di permessi per il figlio del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto, l'autocertificazione attestante l'inserimento del figlio nel proprio stato di famiglia.

Tutta la documentazione originale deve essere conservata per 10 anni.

Permesso a sostegno della genitorialità

Al dipendente separato o divorziato a cui siano affidati i figli in via esclusiva, ovvero in stato di vedovanza o appartenente a famiglie monogenitoriali, sono riconosciuti, a richiesta, **5 giorni di permesso non retribuito**, per ogni anno solare. Il permesso è fruibile a giornata intera o a ore. È soggetto a valutazione da parte del Responsabile della UOG in ordine alla sussistenza o meno di esigenze di carattere tecnico organizzativo.

Tale permesso è riconosciuto anche al dipendente nel caso di figlio del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto (anche adottato o in affidamento) purché risulti nel suo stato di famiglia.



Come richiedere:

Dopo aver concordato l'assenza col Responsabile della UOG, il dipendente deve inviare la richiesta tramite [#People -> Welfare, Wellbeing e Servizi HR > Richieste amministrative -> di Permesso a sostegno della genitorialità](#). In caso di richiesta di permesso per il figlio del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto, è necessario allegare l'autocertificazione attestante l'inserimento del figlio nel proprio stato di famiglia

Permesso assistenza figlio con Bisogno Educativo Speciale (BES)

Il dipendente può richiedere di fruire di **5 giorni di permesso**, per ogni anno solare, per il supporto domiciliare alle attività scolastiche di figli minorenni con diagnosi di Bisogno Educativo Speciale (BES) conseguente a:

- neurodivergenze e disturbi evolutivi: come per esempio lo spettro autistico, l'ADHD (deficit di attenzione e iperattività), la disprassia e i Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA: dislessia, disgrafia, disortografia, discalculia),
- condizioni di disabilità intellettiva, motoria o sensoriale certificate.

Il permesso può essere utilizzato fruito a giornata intera o ad ore con un minimo di 1 ora,

purché venga data un preavviso minimo di 5 giorni. Può essere cumulato con altre causali di assenza ad ore, ad es. recupero banca ore (RBO), permesso contrattuale retribuito (PCR).

Se il figlio frequenta il primo ciclo di istruzione scolastica, i permessi sono:

- **retribuiti**, se fruiti nel corso dell'anno scolastico -dal 1° settembre al 30 giugno-
- **non retribuiti**, se fruiti nel periodo dal 1° luglio al 31 agosto.

Se il figlio frequenta un ciclo di istruzione scolastica successivo al primo i permessi **non sono retribuiti**.

Tale permesso è riconosciuto al dipendente anche nel caso di assistenza del figlio del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto (anche adottato o in affidamento) purché risulti nel suo stato di famiglia.

Come richiedere:

Dopo aver informato il Responsabile della UOG con un preavviso di 5 giorni, occorre inviare la richiesta tramite [#People -> Welfare, Wellbeing e Servizi HR -> Richieste amministrative -> Permesso assistenza figlio affetto da disturbo specifico dell'apprendimento](#) allegando:

- il certificato rilasciato dal medico specialista del S.S.N. o con questo convenzionato ovvero rilasciato da struttura accreditata, attestante la sussistenza di un Bisogno Educativo Speciale conseguente alle fattispecie sopra definite,
- la documentazione attestante l'iscrizione scolastica contenente i dati anagrafici dello studente ed i dati identificativi della scuola:
 - per il primo ciclo di istruzione scolastica => autocertificazione;
 - per cicli di istruzione scolastica successivi al primo => dichiarazione stampata dal sito internet della scuola e, ove non presente, attestato rilasciato dalla Segreteria della scuola,
- in caso di richiesta di permessi per il figlio del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto, l'autocertificazione attestante l'inserimento del figlio nel proprio stato di famiglia.

Tutta la documentazione originale deve essere conservata per 10 anni.