

Genitorialità in Italia e in UniCredit: burocrazia, benefits, congedi e dintorni

Quando si è in attesa di un bebè è bene incominciare a informarsi anche sugli aspetti burocratici correlati al lieto evento.

Orientarsi può risultare però meno semplice del previsto, poiché a normare tutti gli aspetti della materia ci sono molteplici interlocutori istituzionali, raggruppabili principalmente in tre gruppi:

- 1) l'INPS che, anche per il tramite dei Patronati, interviene per es. nel processo di gravidanza a rischio, nel congedo obbligatorio di maternità e nella richiesta di congedi parentali;*
- 2) L'azienda che, mediante accordi e contratti integrativi, può prevedere degli aspetti migliorativi rispetto alla legge (es. permessi aggiuntivi per la cura dei figli);*
- 3) il Legislatore che, di volta in volta e anno per anno, può modificare/integrare l'impianto legislativo attuale prevedendo ad esempio dei bonus (es. bonus bebè) o delle agevolazioni per le madri lavoratrici (vedi voucher babysitter o richiesta part time obbligatorio).*

Lo scopo di questa guida non sarà quello di sostituirsi all'INPS o al portale aziendale nella comunicazione delle normative vigenti e dei benefits aziendali, bensì è quello di dare dei piccoli suggerimenti che aiutino a districarsi fra i molteplici adempimenti da svolgere, sulla base di quella che è stata l'esperienza di molte colleghe e colleghi che sono diventati genitori.

Iniziamo dal principio e ... buona lettura!

Hai appena saputo di aspettare un bimbo: uno sguardo necessario agli aspetti burocratici

Secondo il D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" vi è l'obbligo di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato. È, tuttavia, impossibile fissare una tempistica definita poiché l'accertamento del proprio stato di gravidanza potrebbe avvenire anche a gravidanza inoltrata.

Quello che potrebbero intanto iniziare a fare i futuri genitori è **richiedere il PIN dispositivo INPS o il codice SPID (almeno di livello 2)** della Pubblica Amministrazione (col quale è possibile accedere anche al portale dell'INPS), in modo da poter essere poi in grado di eseguire direttamente dal sito www.inps.it (o tramite call center INPS) gli adempimenti obbligatori (es. la domanda di congedo obbligatorio) o le richieste facoltative (es. la domanda di congedo parentale).

Naturalmente è opportuno leggere anche tutte le informazioni messe a disposizione dall'azienda sul portale, seguendo il seguente percorso:

Portale, Home Page – Servizi ai Colleghi

Welfare → Figli e Familiari → Maternità e Paternità

con particolare riguardo a *Congedo di maternità → Indennità di maternità, i passi amministrativi da compiere*

La Fisac CGIL ha inoltre prodotto una guida sulla maternità che viene periodicamente aggiornata e che vi invitiamo a consultare, qui di seguito trovate il link:

<http://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/2014/10/Guida-Fisac-Cgil-Maternit%C3%A0-2018.pdf>



La cicogna è arrivata: pianificare il rientro genitoriale tra allattamento, congedo parentale giornaliero/nuovo congedo parentale orario, permessi per inserimento al nido e/o alla scuola materna e permessi per malattia del bambino

L'evento nascita si è verificato, ne è stata data comunicazione sia all'azienda che all'INPS e ci si trova ora negli ultimi 3 mesi dei 5 di congedo obbligatorio (o negli ultimi 4, qualora si sia rimaste al lavoro fino all'ottavo mese come è previsto dalla legge).

Probabilmente si renderà necessario usufruire di un ulteriore periodo di congedo facoltativo (o congedo parentale): vediamo come funziona e quali siano i meccanismi da tenere a mente per massimizzarne i benefici sia per i bambini che per i genitori.

In premessa ricordiamo però che, fino al compimento del primo anno del bimbo è possibile fruire dei **permessi orari di allattamento** interamente retribuiti dall'INPS sia per la madre che per il padre (per quest'ultimo nei casi previsti dall' art.40 del D.lgs.151/2001, ovvero quelli in cui una madre non lavori o riporti un'infermità grave, nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre o anche più semplicemente nel caso di una madre lavoratrice dipendente che decida di non avvalersene).

I permessi spettano per due ore al giorno se l'orario di lavoro risulti pari o superiore a 6 ore giornaliere (inteso come pari o superiore a 5 ore e 59 minuti) e per un'ora al giorno, se l'orario di lavoro sia inferiore alle 6 ore giornaliere. I permessi sono dimezzati anche qualora si fruisca dell'asilo nido istituito dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze.

In caso di permesso di due ore, è bene ricordare che le due ore possono essere inserite entrambe a fine turno, entrambe a inizio turno, oppure un'ora all'inizio e un'ora alla fine, concordandolo con l'azienda in base alle esigenze di servizio.

Nel caso di fruizione delle 2 ore di permesso a fine giornata lavorativa, come introdotto dall'accordo siglato tra Sindacati e Azienda il 13 aprile 2018 sul Work Life Balance, in alternativa al rientro post intervallo, si potrà effettuare la prestazione sino all'intervallo mattutino (quindi senza rientro pomeridiano), con attribuzione del buono pasto previsto per il personale a part time e il riconoscimento di **un permesso retribuito aggiuntivo** che copre il rientro pomeridiano.

Nel caso di **parto gemellare o plurimo** le ore di permesso per allattamento raddoppiano. Ma attenzione! Se hai tre gemelli e lavori 6 o più ore al giorno, puoi beneficiare di 4 (non 6) ore di permesso per la cura dei bambini.

Anche in questo caso è bene ricordare che le quattro ore possono essere inserite entrambe a fine turno, entrambe a inizio turno, oppure una parte delle 4 ore all'inizio e il resto alla fine, concordandolo con l'azienda in base alle esigenze di servizio.



Fatta questa premessa, veniamo al **congedo parentale**, ovvero al congedo facoltativo utilizzabile fino al compimento dei 12 anni di vita del bambino/bambina: in linea generale sia la **madre** che il **padre** hanno diritto ad usufruire di 180 gg di congedo parentale, per un massimo di 10 mesi complessivamente.

Per incentivare il congedo parentale paterno, qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di 6 mesi in capo al padre è elevato a 7 mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori è conseguentemente elevato da 10 a 11 mesi (vedi articolo 3 della Legge 8 marzo 2000, n. 53).

In caso di **genitore "solo"**, il singolo ha diritto ad usufruire per intero dei 10 mesi di congedo parentale: la situazione di "genitore solo" può verificarsi ad esempio in caso di morte di un genitore, grave infermità di uno dei due genitori, abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, affidamento del figlio ad uno solo dei genitori risultante da provvedimento formale, anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori. Per queste delicate fattispecie si rimanda alle fonti normative INPS:

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50583>

<https://www.inps.it/circolariZip/Circolare%20numero%20139%20del%2029-7-2002.pdf>

<https://www.inps.it/messaggi/Messaggio%20numero%2022911%20del%2020-09-2007.htm>

I primi 180 giorni di congedo parentale sono retribuiti al 30% fino al compimento del sesto anno di vita del bambino, mentre non è prevista retribuzione (ma solo contribuzione figurativa¹) dal compimento del sesto anno di vita del bambino fino al compimento del dodicesimo anno di vita.

Il portale Inps recita a riguardo quanto segue e distingue fra la casistica di genitori naturali e adottivi\affidatari:

✓ **genitori naturali**, possono usufruire dell'indennità per congedo parentale:

entro i primi 6 anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;

dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi,

¹ Art 35, comma 2, Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151: "I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria".

il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;

dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino il congedo non è mai indennizzato.

- ✓ **genitori adottivi o affidatari**, possono usufruire dell'indennità per congedo parentale al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile:

entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore, indipendentemente dalle condizioni di reddito del richiedente, per un periodo di congedo complessivo di sei mesi tra i due genitori;

dai 6 anni e un giorno agli 8 anni dall'ingresso in famiglia del bambino nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni dall'ingresso in famiglia, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;

dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del bambino il congedo non è mai indennizzato.

Come recita il portale aziendale, "in caso di **parto gemellare o plurigemellare**, ciascun genitore ha diritto a fruire, per ogni nato, del numero di mesi di congedo parentale sopra descritti".

Per quanto concerne invece il **congedo parentale su base oraria**, sempre come recita il portale, ricordiamo che "puoi fruire del congedo parentale anche su base oraria per periodi minimi di 1 ora assicurando comunque almeno 1 ora di attività lavorativa residua (es: in una giornata in cui lavori 7 ore e 30 minuti potrai fruire al massimo di 6 ore e 30 minuti di congedo parentale; mentre se nella giornata di congedo parentale richiesto lavori 5 ore potrai fruire al massimo di 4 ore di congedo parentale)".

Ricorda che la somma dei periodi di congedo parentale su base oraria deve comunque corrispondere – per ciascun mese di utilizzo – a giornate lavorative intere pari a 7 ore e 30 minuti per i full time.

Se sei in part time devi convertire le giornate lavorative in ore fruibili con la seguente operazione:

- $n. 1g * 7,5 \text{ ore} * n. \text{ ore part time settimanali} / 37,50 \text{ ore}$ (ad esempio per un part time con 30 ore lavorative settimanali, due giornate di congedo parentale saranno pari a: $(2 * 7,5 * 30) / 37,50 = 12 \text{ ore}$).

Se decidi di fruire del congedo parentale orario devi sapere che è incompatibile con la fruizione nella stessa giornata di altri permessi e assenze previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva anche se richiesti per altro figlio (a titolo esemplificativo ma non esaustivo con i permessi per allattamento, PRO, PBO, P52, permessi per assistenza figli con disabilità in situazione di gravità in alternativa al prolungamento del congedo parentale, ecc.).

L'iter procedurale, descritto sul portale dell'azienda, è il seguente:

"Per chiedere il congedo parentale devi darne comunicazione al tuo responsabile con preavviso di almeno 5 giorni (di calendario, se trattasi di congedo parentale giornaliero, lavorativi se congedo su base oraria).

La domanda di congedo parentale dovrà essere presentata all' INPS esclusivamente attraverso uno dei canali dedicati: WEB, Patronati, Contact Center Multicanale (numero verde 803164).

A ES Shared Service Center devi invece inoltrare esclusivamente tramite HR Web Ticket, qualche giorno prima di andare in congedo, la ricevuta di presentazione della domanda e l'intero Modello compilato presente sul sito dell'INPS tra i servizi On Line - "Invio Domande di prestazioni a sostegno del reddito" - "Maternità" - "Acquisizione domanda" - "Congedo parentale" o "Congedo parentale su

base oraria". Su di esso devi indicare i limiti temporali dei vari periodi di congedo che hai deciso di fare e indicare quelli già utilizzati.

In particolare per il congedo parentale orario dovrai:

- specificare il numero di giorni di congedo parentale da fruire ad ore; esempio: vuoi fruire di ore di congedo parentale nelle seguenti 4 giornate: 20, 22, 24 e 28 luglio 2016, per un totale di 2 giorni di congedo parentale. Nella domanda devi indicare n. 2 giorni di congedo parentale; non va invece indicato il numero delle giornate di calendario (nell'esempio 4 giornate) in cui si verifica l'assenza oraria.

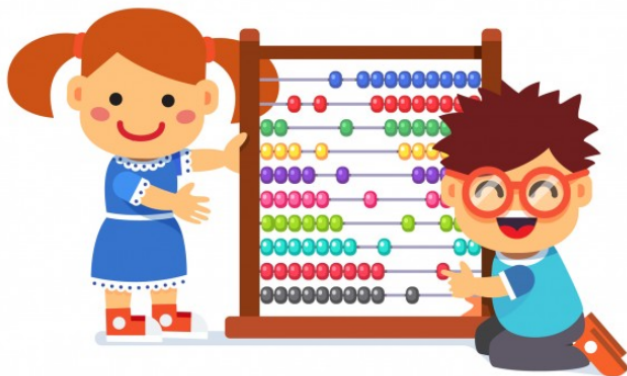
- indicare il periodo entro il quale intendi fruire del congedo parentale frazionato ad ore; nell'esempio quindi il periodo da indicare è dal 20 al 28 luglio 2016. Per ogni mese solare occorre presentare apposita domanda; quindi se vuoi fruire di congedo parentale orario in due mesi, esempio nel mese di luglio e nel mese di agosto, è necessario presentare una domanda per luglio ed una per agosto.

- precisare il numero di ore di fruizione per ogni giornata e la loro collocazione temporale".

NB: Per capire come non vedersi scalati i giorni festivi, i sabati e le domeniche dai periodi di congedo parentale che si vanno ad inserire, è utile leggere il chiarimento che l'INPS ha prodotto nel 2011, con il **messaggio 19772 del 18 ottobre**, di cui appresso il link

<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxzZW56YXRyb3BwZW1lbnF0ZXxneDo0Mjg5OGJkY2I2MDhIMGJl>

È giunto il momento di portarlo al **nido** oppure alla **scuola materna**? Sappi che puoi beneficiare di



ulteriori permessi aziendali non retribuiti per l'inserimento: come recita il portale, si tratta di "10 giorni per figlio, utilizzabili anche in modo frazionato e dietro presentazione di giustificativo, che dovrai inviare a ES Shared Service Center. Il giustificativo è il certificato di iscrizione del bambino all'asilo nido e/o alla scuola materna. È consentita anche la frazionabilità in ore. Il permesso non è calcolato su base annua, bensì è da intendersi come unico e riferito al complessivo iter prescolastico (asilo nido e scuola materna) di ogni figlio".

E se il bambino si ammala?

Riguardo ai **permessi per malattia del bambino**, riportiamo un estratto del vademecum Fisac CGIL sull'accordo sindacale del 13 aprile 2018 sul "Work Life Balance", (guida che è consultabile per intero al seguente link: <https://www.fisacunicredit.eu/record.php?ID=101392>), dove viene messo in evidenza quali siano le novità migliorative rispetto alle regole vigenti, per ciò che concerne la fascia di età **3+**:

"ART. 7 PERMESSI NON RETRIBUITI PER ASSISTENZA FIGLI AMMALATI DA 3 A 12 ANNI DI VITA

PREVISIONE ATTUALE: In caso di malattia di un figlio dal compimento dei 3 anni fino agli 8 anni, si possono ottenere dei permessi non retribuiti fino a un massimo di 5 giorni all'anno (per ciascun genitore), presentando un certificato medico che attesti lo stato di salute del bambino e la necessità di essere accudito e inoltre una autocertificazione che attesti che l'altro genitore non fruisce del permesso negli stessi giorni e per lo stesso motivo.

Le stesse modalità si applicano nel caso di adozione o affidamento. Per i minori dai 6 agli 8 anni d'età si ha diritto ad un massimo di 5 giorni per anno solare. Per i bambini che - quando entrano in famiglia - hanno un'età compresa fra i 6 e i 12 anni i permessi spettano nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia, per un massimo di 5 giorni per anno solare.

Ai 5 giorni può essere aggiunto – per intesa sindacale di Gruppo – un ulteriore permesso non retribuito di 10 giorni, fruibile anche in modo frazionato con un minimo di 2 giorni (salvo l'ultima giornata).

NOVITA': Possibilità di fruire di permessi per figli naturali, adottivi, affidati – ulteriori rispetto alle previsioni di legge –utilizzabili anche frazionati. Per assistenza ai figli di età compresa tra 3 e 8 anni è previsto un ulteriore periodo di permesso di 10 giorni all'anno in aggiunta ai 5 giorni previsti dalla normativa vigente. In caso di più figli, il periodo di permesso viene aumentato a 15 giorni. Nell'ipotesi di coniugi entrambi dipendenti, il periodo di permesso rimane unico per nucleo familiare. Per assistenza ai figli **oltre 8 anni e sino a 12**, “fermo l'obbligo di fruizione delle ferie/ex festività/permessi spettanti anno per anno” sono previsti 10 giorni di permesso non retribuito, unico per nucleo familiare, fruibili presentando un certificato medico che attesti lo stato di salute del bambino”.

Invece **da zero ai 3 anni** di età (quindi non oltre il compimento dei 3 anni), come recita il portale aziendale “puoi ottenere dei permessi non retribuiti senza limiti di durata, presentando un certificato medico che attesti lo stato di salute del bambino e la necessità di essere accudito e inoltre una autocertificazione che attesti che l'altro genitore non fruisce del permesso negli stessi giorni e per lo stesso motivo.

Le stesse modalità si applicano nel caso di adozione o affidamento, con la peculiarità che l'assistenza è prevista in tal caso fino all'età massima del bambino di 6 anni”.



Altre leggi tempo per tempo vigenti: congedo obbligatorio del padre, bonus bebè, voucher baby sitting e altro ancora

Il Legislatore può emanare e variare di anno in anno l'impianto normativo concernente maternità e genitorialità in generale: le novità degli ultimi anni, da verificare tempo per tempo, sono le seguenti (www.inps.it):

- ❖ **Congedo obbligatorio per il padre**: nel 2018, è fissato in 4 giorni, da usufruire entro il quinto mese di vita del bambino;
- ❖ **Bonus bebè**: è un assegno mensile destinato alle famiglie per ogni **figlio nato, adottato** o in **affido preadottivo** tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018 con un ISEE non superiore a 25.000 euro. L'assegno è annuale e viene corrisposto ogni mese fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione o affidamento preadottivo;
- ❖ **Bonus Mamma Domani**: premio di 800 euro corrisposto dall'INPS per la nascita o l'adozione di un minore, a partire dal 1° gennaio 2017, su domanda della futura madre al compimento del settimo mese di gravidanza (inizio dell'ottavo mese di gravidanza) o alla nascita, adozione o affidamento preadottivo.
- ❖ **Bonus asilo nido**: erogato 11 mensilità, per un importo massimo di 90,91 euro al mese direttamente al beneficiario che ha sostenuto il pagamento, per ogni retta mensile pagata e documentata, al sussistere di specifici requisiti;
- ❖ **Contributo baby sitting o asili nido** (alternative al congedo parentale - **ex voucher baby sitting**): è la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di

maternità ed entro gli 11 mesi successivi, in alternativa al congedo parentale, voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting oppure un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, per un massimo di sei mesi. Da gennaio 2018 il voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting è rinominato "contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting" e viene erogato secondo le modalità previste per il Libretto Famiglia, di cui il link al sito INPS:

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50575>

- ❖ **Contributo terzo figlio:** assegno mensile concesso a famiglie con 3 figli minori e in base a requisiti ISEE.

Cos'altro c'è da tenere a mente in azienda

Anticipazione del TFR: la legge 8 marzo 2000, n.53 concernente "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città" ha introdotto una nuova tipologia per la richiesta di anticipazione del TFR da parte del lavoratore/lavoratrice, ovvero quella "per spese da sostenere durante i periodi di astensione dal lavoro per maternità facoltativa nei primi otto anni di vita del bambino e per congedi per la formazione (articolo 7, comma 1, Legge 53/2000)".

Nell'ambito del Gruppo UniCredit, sul Portale Intranet di Gruppo è possibile rilevare le causali ammesse e verificare le modalità di richiesta dell'anticipazione (percorso: Servizi ai colleghi > Welfare > Mutui, prestiti, agevolazioni> Limiti e condizioni generali > Tabella spese finanziabili (ad es. per riduzione reddito nel periodo di congedo parentale, ad esclusione degli apprendisti), dove oltre alle casistiche per l'anticipo del TFR sono riportate anche altre casistiche collegate alla nascita per le quali sia invece possibile richiedere una sovvenzione.

Inserire il bambino in anagrafica: è molto importante ricordarsi di inserire il bambino nell'anagrafica del portale (My HR, Employee Self- Service, Dati Personali, Gestione Familiari), così da poterlo poi inserire anche all'interno della **polizza sanitaria**. Una volta avvenuto l'inserimento in anagrafica, sarà automatico il riconoscimento tempo per tempo della **strenna natalizia o albero di Natale** (100 euro accreditati automaticamente su conto Welfare e corrisposti con lo stipendio del mese di novembre). Come recita il portale: *"Solo per i figli nati nella seconda metà del mese di novembre, la somma viene corrisposta con lo stipendio di dicembre e resa disponibile sul Conto Welfare per l'utilizzo a gennaio dell'anno successivo: in questo specifico caso, per l'erogazione si rende necessaria la segnalazione a cura del lavoratore a ES SSC - Benefit (mediante web ticket) dei dati anagrafici del figlio/a. La strenna spetta per ciascun figlio che non abbia ancora compiuto 12 anni al 30 novembre; per i minori che hai in affido; per i minori di 12 anni che hai fiscalmente a carico, equiparati ai figli"*.

Assegni familiari: nel mese di luglio puoi verificare se hai diritto a richiedere gli assegni per il nucleo familiare ed in caso farne richiesta a portale. Per approfondire questa tematica ti rimandiamo all'apposita *"Guida per la richiesta degli assegni familiari"*, consultabile al seguente link: <http://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/2018/06/Note-Fisac-Assegni-familiari.pdf>

Contributo ai figli tra i 4 ed i 12 anni: come recita il portale, *"Ogni anno, con la retribuzione di giugno, viene erogato al personale in servizio (esclusi i Dirigenti) un contributo di € 100,00 per ogni figlio d'età compresa fra i 4 e i 12 anni al cui mantenimento il dipendente provveda in via continuativa. La somma viene automaticamente conferita a Conto Welfare e sarà disponibile per l'utilizzo dal mese di luglio. **La richiesta va presentata entro il 14 Giugno dell'anno solare in cui il figlio compie i 4 anni d'età** (per i neo-assunti nel Gruppo con figli in questa fascia d'età, entro il 14 Giugno dell'anno di assunzione). Per il suo accoglimento, la domanda va compilata inderogabilmente in tutte le sue parti on-line utilizzando la funzione che consente la memorizzazione dei componenti del nucleo familiare seguendo il percorso in HR Gate > Employee Self – Service > Dati personali > Gestione Familiari. Il modulo deve essere inviato a ES SHARED SERVICE CENTER – Benefit – Via M. D'Aviano, 5 –*

20131 Milano - e rimane valido - ove permangano nel tempo le condizioni per la fruizione del beneficio - fino al compimento del 12° anno di età del figlio”.

Contributo ai figli studenti: a partire dalle scuole medie, è possibile presentare richiesta per richiedere il contributo in oggetto, che viene concesso “ai figli (compresi gli adottivi e i minori in affidamento) nonché ai soggetti equiparati, a carico del dipendente, secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli Assegni Familiari”, e comunque solo al sussistere di determinate condizioni (reddituale, scolastiche, etc.). Puoi consultare l’apposita guida Fisac CGIL e trovi le informazioni aziendali al seguente percorso sul portale: *Servizi ai colleghi → Welfare → Figli e familiari → Contributo per figli studenti.*

Ottobre 2018

Dipartimento Comunicazione Fisac CGIL UniCredit