

Riaprono le scuole: breve e utile riepilogo di alcune previsioni di legge e di contratto a disposizione dei genitori dipendenti Unicredit

Con la ripresa delle scuole, i genitori potrebbero trovarsi costretti a dover affrontare alcune difficoltà legate alla gestione dei figli, anche a seguito dell'emergenza COVID-19

Smart working

Con la proroga dello stato emergenza al 15 ottobre è arrivata anche la possibilità di continuare a far ricorso allo **smart working in forma semplificata**, come lo stesso Ministero del Lavoro ha confermato. Per tutta la durata dello stato d'emergenza, dunque, le imprese sono invitate a privilegiare il lavoro agile rispetto alla riapertura del reparto aziendale.

C'è, però, una novità per le lavoratrici e i lavoratori con almeno un figlio minore di 14 anni: per loro il diritto allo smart working era valido fino al 14 settembre, data che coincideva con la riapertura delle scuole. **Resta, quindi, la possibilità di lavorare da casa con le modalità semplificate, ma non c'è più il diritto ad ottenere lo smart working.**

Dopo il 14 settembre (e fino al 15 ottobre, data al momento in cui è fissata la fine dello stato di emergenza), gli unici lavoratori che hanno **“diritto allo smart working”** saranno i/le dipendenti **disabili gravi o quelli che hanno un disabile grave nel proprio nucleo familiare, gli immunodepressi, nonché coloro affetti da patologie oncologiche o che svolgono terapie che, sulla base di una valutazione del medico,** ed anche in ragione dell'età, **siano maggiormente esposti a rischio di contagio.**

Cosa succede se c'è un positivo in classe di mia/o figlia/o?

Per venire incontro alle esigenze dei genitori/lavoratori dipendenti che dovessero trovarsi a fronteggiare tale problema, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 223, il **decreto-legge n. 111 dell'8 settembre 2020** riguardante disposizioni urgenti **per l'avvio dell'anno scolastico** connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Il decreto va a disciplinare il **lavoro agile** e il **congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente** per contatti scolastici. Su quest'ultimo punto in particolare, il provvedimento prevede che il genitore lavoratore dipendente possa svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del complesso scolastico.

Soltanto nelle ipotesi - si legge - in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura sopra citata, **uno dei genitori, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo di quarantena del figlio.** Per i giorni in cui un genitore fruito di una delle misure previste, ovvero svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle misure sopra indicate. **Per il congedo è riconosciuta un'indennità pari al 50%** della retribuzione stessa e il periodo è ricoperto da contribuzione figurativa. Il beneficio può essere riconosciuto fino al 31 dicembre 2020.

Resta aperto il tema relativo alle giornate in cui, in attesa dell'esito del tampone, i figli siano a casa precauzionalmente, prima ancora che sia stata dichiarata la quarantena: il testo del DL111 non prevede alcuna misura. Quindi per il momento l'istituto da utilizzare è il permesso per malattia del figlio/a.

Malattia dei figli

In caso di malattia dei figli sono previsti:

- **per i figli di età non superiore a 3 anni**, permessi non retribuiti senza limiti di durata, dietro presentazione di certificato medico e autocertificazione che l'altro genitore non stia usufruendo del medesimo permesso negli stessi giorni;
- **per i figli con età compresa tra i 3 e gli 8 anni**, 5 giorni annui di permesso non retribuito (*previsti per legge*) ai quali, **in Unicredit** per accordo sindacale, si aggiungono **10 giorni annui** (periodo unico per nucleo familiare in caso di genitori entrambi dipendenti). I 10 giorni aggiuntivi diventano 15 giorni in caso di più figli. La documentazione da presentare è la stessa del punto precedente;
- **per i figli di età oltre gli 8 anni e fino ai 12 anni** sono previsti (*in Unicredit da accordo sindacale*) **10 giorni** di permesso non retribuito per nucleo familiare, usufruibili dopo aver esaurito le dotazioni personali di ferie, ex festività e altri permessi spettanti anno per anno.

Congedo parentale:

l'art.32 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 prevede un periodo di 10 mesi di astensione dal lavoro da ripartirsi tra i due genitori nel limite di 6 mesi, anche frazionabili, per ciascun genitore, nei primi 12 anni di vita del bambino. Nel caso il padre si assenti per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite si estende a 7 mesi:

Tale congedo è **retribuito al 30% fino all'età di 6 anni** e per un massimo di 6 mesi complessivi. Dai 6 agli 8 anni il 30% viene pagato solo se il reddito del genitore che lo richiede non supera di 2 volte e mezzo l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. **Tra gli 8 e i 12 anni non è previsto alcun indennizzo.**

Permessi per figli con DSA

Per l'assistenza ai figli con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) sono utilizzabili **5 giorni annui di permesso, fruibili anche a ore, di cui 3 giorni non retribuiti e 2 giorni retribuiti (derivanti da accordo sindacale Unicredit)**, se fruiti nel corso dell'anno scolastico durante il primo ciclo di istruzione e non retribuiti se fruiti al di fuori dell'anno scolastico o durante cicli di istruzione successivi al primo. Ricordiamo che l'assenza è visibile in People Focus solo previo invio a HR Operations della specifica documentazione comprovante la situazione del figlio

Permessi per inserimento asilo nido/scuola materna

Per l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna sono disponibili **10 giorni complessivi di permesso non retribuito per ciascun figlio** e per l'intero iter prescolastico (asilo nido e scuola materna), utilizzabili anche in modo frazionato anche a ore.

Banca del tempo

Per venire incontro alle esigenze genitoriali, **in Unicredit per Accordo Sindacale**, sono messe a disposizione di colleghe/i con figli di età da **0 a 14 anni due ulteriori giorni di permessi retribuiti**. Si può usufruire delle due giornate nel corso del **trimestre agosto/ottobre**, a ore o a giornata intera, con un preavviso di almeno 5 gg lavorativi.

Tale possibilità è fruibile dai genitori che abbiano completato la fruizione delle ferie residue degli anni precedenti ed abbiano anche solo programmato tutte le ferie del 2020 e/o i residui di "banca delle ore". In ogni caso devono essere esaurite le dotazioni personali spettanti a qualsiasi titolo (ad esempio permessi previsti per figli minori e/o per la legge 104/92 – in questo caso per il mese di ottobre - e/o permessi DSA).

Il codice di assenza da inserire in People Focus è **PBG** (gruppo assenze Welfare – Work Life Balance).

Contributo figli studenti

Il CCNL prevede un contributo per i figli studenti (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.

Per maggiori informazioni la FISAC-CGIL è a vostra disposizione.

Milano, 22 settembre 2020

La Segreteria Fisac Cgil del Gruppo UniCredit