



WORK-IN' PROGRESS

Notiziario a cura della FIRST CISL del Gruppo Banca Nazionale del Lavoro

Maggio 2016

PARI OPPORTUNITÀ...

Da diverso tempo oramai le aziende non attraversano uno stato di salute "esaltante", anzi moltissime, non adeguatamente attrezzate per sopravvivere in caso di crisi, sono fallite e con loro sono andate per strada migliaia di famiglie italiane. Principale responsabile di ciò è, innegabilmente, un management estremamente avido e poco lungimirante, figlio di una cultura qualunquista ed elitaria. Esso non fonda il suo status su una logica meramente individualista - la quale potrebbe persino, in qualche modo, portare vantaggi a tutta la comunità (esempi se ne trovano nella cultura calvinista, ma anche nella produzione di Max Stirner), ma su una cultura del breve periodo, egoistica e priva di visione prospettica, che sta producendo la disgregazione sociale, la caduta degli enti solidaristici che erano il fondamento di uno stato sociale (per quanto sempre più inutile e a brandelli e sempre più spesso scavalcato dal privato) che non fa altro che consolidare quella cultura egoista che sopra dicevamo, alimentando un vortice difficilmente scardinabile.

Se ci pungete non diamo sangue, noi? Se ci fate il solletico, non ridiamo? Se ci avvelenate non moriamo?

- William Shakespeare



Margini di intervento

In questo contesto disastroso che sembra portare alla depressione e alla repressione degli entusiasmi, i processi creativi sembrano improbabili, ma non impossibili. La natura dell'intervento aggregativo dell'uomo (che nelle grandi aziende non può non avvenire tramite le organizzazioni sindacali per la stessa natura che le contraddistingue) trova sbocchi negli interventi a sostegno della conciliazione Vita/Lavoro che dall'avvento del Capitalismo e del sistematizzante Marxismo sono diventati antitetici anziché conformi, coerenti, armonici. Da qui l'intervento su : pari opportunità, Welfare, Orari di Lavoro e altro ancora che speriamo di scoprire strada facendo.

Siamo consci di far parte di "un processo produttivo", e questo non è assolutamente in discussione. Siamo consci altresì che l'azienda ha bisogno di posizionarsi sul mercato e di fare utili massimizzando gli introiti o minimizzando gli esborsi. Ed è qui che sta la nostra chiave di volta: in questo rapporto Utili/Costi che altro non è se non la PRODUTTIVITÀ noi diciamo che i lavoratori non sono un mero "fattore produttivo", ma che sono l'azienda, che senza di questi l'azienda semplicemente NON È.

Per questa prospettiva entriamo in contrasto con l'azienda su tantissimi punti, a partire dalle condizioni per mutui, prestiti e leasing al personale che spingono i colleghi a rivolgersi ad altre aziende.

La Dispensa

In questa ottica abbiamo predisposto questo numero della nostra pubblicazione, che va concepita come una dispensa da riporre nel cassetto e consultare in caso di dubbio o necessità sugli strumenti di pari opportunità presenti ai quali, ne siamo sicuri, se ne aggiungeranno presto altri anche specificatamente aziendali.

Un ringraziamento a Maria Pia Socillo e Samantha Vinella quali referenti della commissione Pari Opportunità della First Cisl BNL

Le Dispense:

1. Congedi Parentali
2. Certificati di Gravità
3. Congedi Orari
4. Bonus Bebè
5. Accordo Congedi Orari
6. Autismo e Unisalute
7. Voucher Asili nido
8. Inquadramenti e Congedi

Jobs Act: il congedo parentale cambia, per ora soltanto nel 2015

Operative le norme del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e per le tutele genitoriali, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015, S.O. n. 34. Il decreto modifica incisivamente il congedo parentale, ma prevede che le novità normative riguardino **esclusivamente il 2015**, sancendo che per il 2016 torneranno in vigore le norme previgenti, salvo un successivo intervento finanziario a copertura dei costi previsto, per ora, nell'art. 42 del decreto attuativo sulla Cassa integrazione. Novità anche per congedo di paternità e divieto di lavoro notturno per genitori adottivi e affidatari.

Norme valide solo per il 2015

L'art. 26, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 80/2015 stabilisce che le norme dello stesso decreto di cui agli artt. 2-3, 5, 7-10 e 13-16 e 24, **si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015** e con limitazione alle **sole giornate di astensione riconosciute nello stesso anno**, mentre l'eventuale estensione agli anni successivi rimane subordinata alla introduzione di norme che forniscano adeguate coperture finanziarie.

Peraltro la sperimentabilità e la transitorietà delle disposizioni introdotte col decreto in argomento vengono chiaramente confermate dal quarto e ultimo comma dello stesso art. 26 in ragione del quale ove non entrino tempestivamente in vigore i provvedimenti che dovranno assicurare le coperture finanziarie, rese necessarie dalle innovazioni apportate dal quadro regolatorio riformato sui congedi e sulle tutele per la conciliazione vita-lavoro, dal 1° gennaio 2016 e con riferimento a tutte le giornate di astensione riconosciute a decorrere dalla stessa data, le disposizioni normative modificate dagli artt. 2-3, 5, 7-10 e 13-16 del d.lgs. n. 80/2015 troveranno futura applicazione «*nel testo vigente prima dell'entrata in vigore*» del decreto delegato attuativo del *Jobs Act*.

Va rilevato, peraltro, che il Ministero del Lavoro con proprio comunicato stampa del 23 giugno 2015 ha inteso precisare che le misure previste dal decreto legislativo in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, “*diverranno strutturali una volta approvato in via definitiva il decreto di riforma degli ammortizzatori sociali*”, il quale all'art. 42, comma 2, effettivamente individua una copertura progressiva e permanente degli oneri finanziari previsti, sebbene derivanti da una riduzione del Fondo della legge n. 190/2014 (art. 1, comma 107) previsto per l'attuazione della legge n. 183/2014.

Congedi parentali

Fra le misure di maggior impatto che rilevano nell'analisi del d.lgs. n. 80/2015 vi sono quelle che attengono alla estensione dei diritti genitoriali nella fruizione dei congedi parentali. In particolare, nell'art. 7, comma 1, *lettera a)*, del decreto si modifica l'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 per ampliare ai **primi 12 anni di vita del bambino** (anziché ai primi 8 anni) il periodo nel quale il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale.

L'art. 9 del d.lgs. n. 80/2015 (modificando l'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001) eleva conseguentemente ai **primi 6 anni di vita del bambino** (anziché ai primi 3 anni) il limite entro il quale il congedo parentale dà diritto a una **indennità pari al 30% della retribuzione**, nonché sposta fino **all'ottavo anno di vita del bambino** la fruizione dell'indennità in caso di redditività individuale minima.

Di particolare rilievo l'art. 7, comma 1, *lettera b)*, del d.lgs. n. 80/2015 che conferma la possibilità di fruizione del **congedo parentale su base oraria**, rinviando la disciplina concreta alla contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, ma prevedendo che, in assenza di determinazioni contrattuali

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



S.A.S. BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

collettive, ogni genitore lavoratore può scegliere la fruizione su base oraria, in misura non superiore alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga (quadrisettimanale o mensile) che ha preceduto immediatamente quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

La *lettera c)* dello stesso art. 7 del d.lgs. n. 80/2015 riduce a 5 giorni (dagli attuali 15) il **periodo minimo di preavviso** per fruire del congedo parentale, per la fruizione su base oraria il termine minimo di preavviso è fissato in 2 giorni.

Con l'art. 8 il decreto attuativo del *Jobs Act* estende ai primi 12 anni di vita del bambino (dagli attuali 8 anni) il periodo entro cui può essere esercitato, da uno dei genitori lavoratori, il **diritto al prolungamento del congedo parentale**, per il caso in cui il **minore presenti una situazione di handicap grave** (modificando l'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001).

L'art. 10 del d.lgs. n. 80/2015, modificando l'art. 36 del D.Lgs. n. 151/2001, con riferimento all'ingresso del minore in famiglia in caso di **adozione e di affidamento**, estende le medesime tutele ai genitori adottivi o affidatari, ampliando ai primi 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia (anziché ai primi 8 anni) il periodo nel quale il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale (qualunque sia l'età del minore, ma comunque fino al raggiungimento della maggiore età) ed estendendo il periodo massimo per fruire dell'indennità relativa entro i primi 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia (anziché i primi 3 anni).

Congedo di paternità

Novità di rilievo anche per il congedo di paternità, giacché l'art. 5 del d.lgs. n. 80/2015 – intervenendo sull'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 – si estende il diritto al congedo di paternità alle ipotesi nelle quali la madre sia **lavoratrice autonoma** (con diritto all'indennità di cui all'art. 66 dello stesso D.Lgs. n. 151/2001: coltivatrice diretta, mezzadra e colona, imprenditrice agricola a titolo principale, artigiana, esercente attività commerciale, pescatrice autonoma della piccola pesca marittima e delle acque interne). Non è chiaro, tuttavia, perché il testo normativo non lo esplicita, se analoga estensione sia riconosciuta anche in caso di adozione o affidamento in cui la madre lavoratrice autonoma non ha fatto richiesta dell'indennità di maternità (andrebbe estesa a mente della sentenza della Corte costituzionale n. 385 del 14 ottobre 2005).

L'art. 6 del d.lgs. n. 80/2015, invece, modifica espressamente l'art. 31 del D.Lgs. n. 151/2001 che reca la disciplina del congedo di paternità in caso di **adozione internazionale**, confermando il diritto ad un congedo non retribuito e privo di indennità per il periodo di permanenza all'estero anche quando la madre non è lavoratrice.

Divieto di lavoro notturno

Resterà in vigore anche oltre il 2015, invece, il nuovo divieto di lavoro notturno a tutela dei genitori adottivi e affidatari, introdotto dall'art. 11 del d.lgs. n. 80/2015. La norma modifica l'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001 per estendere, appunto, ai **genitori adottivi o affidatari** di un minore il diritto a non essere obbligati a prestare lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, in ogni caso, non oltre il dodicesimo anno di età. Nel testo finale del decreto la parificazione è completa anche in termini di effettività sostanziale, sul **piano sanzionatorio**, perché alla medesima stregua dei genitori biologici, a tutela dei quali la legge prevede l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro (art. 18-*bis*, comma 1, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66), per il datore di lavoro che obblighi i genitori adottivi o affidatari al lavoro notturno, lo stesso illecito è identicamente sanzionato in forza delle modifiche apportate dall'art. 22 del d.lgs. n. 80/2015 agli artt. 11, comma 2, e 18-*bis*, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003.

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



S.A.S. BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

Norme di riferimento	Nuova disciplina	Disciplina previgente
Art. 7, D.Lgs. n. 80/2015- Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001	Il periodo nel quale il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale giunge ai primi 12 anni di vita del bambino	Il periodo nel quale il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale giunge ai primi 8 anni di vita del bambino
Art. 7, D.Lgs. n. 80/2015- Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001	Si può fruire del congedo parentale su base oraria, secondo la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, in assenza di determinazioni contrattuali collettive, ogni genitore lavoratore può scegliere la fruizione su base oraria, in misura non superiore alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga (quadrisettimanale o mensile) che ha preceduto quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale	Si può fruire del congedo parentale su base oraria, secondo la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva
Art. 7, D.Lgs. n. 80/2015- Art. 32, d.lgs. n. 151/2001	Il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale è di 5 giorni, per la fruizione su base oraria il termine minimo di preavviso è fissato in 2 giorni	Il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale è di 15 giorni
Art. 8, D.Lgs. n. 80/2015- Art. 33, D.Lgs. n. 151/2001	Il periodo entro cui può essere esercitato, da uno dei genitori lavoratori, il diritto al prolungamento del congedo parentale, per il caso in cui il minore presenti una situazione di <i>handicap</i> grave giunge ai primi 12 anni di vita del bambino	Il periodo entro cui può essere esercitato, da uno dei genitori lavoratori, il diritto al prolungamento del congedo parentale, per il caso in cui il minore presenti una situazione di <i>handicap</i> grave giunge ai primi 8 anni di vita del bambino
Art. 9, D.Lgs. n. 80/2015- Art. 34, D.Lgs. n. 151/2001	Il limite entro il quale il congedo parentale dà diritto a una indennità pari al 30% della retribuzione giunge ai primi 6 anni di vita del bambino	Il limite entro il quale il congedo parentale dà diritto a una indennità pari al 30% della retribuzione giunge ai primi 3 anni di vita del bambino
Art. 10, D.Lgs. n. 80/2015 Art. 36, D.Lgs. n. 151/2001	Il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale in caso di adozione e di affidamento fino ai primi 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia	Il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale in caso di adozione e di affidamento fino ai primi 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia
Art. 10, D.Lgs. n. 80/2015- Art. 36, D.Lgs. n. 151/2001	Il periodo massimo per fruire dell'indennità relativa al congedo parentale arriva ai primi 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia	Il periodo massimo per fruire dell'indennità relativa al congedo parentale arriva ai primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



Care colleghe e gentili colleghi,

la pillola informativa questa volta riguarda l'**invio dei certificati di gravidanza all'Inps**, la cui modalità è stata posta sotto osservazione dal Garante Privacy nel parere emesso il 4 giugno 2015. La newsletter inviata dall'Authority così recita:

“Servono maggiori garanzie a tutela della riservatezza delle lavoratrici madri. Le chiede il Garante privacy nel parere [\[doc. web n. 4130998\]](#) espresso su uno schema di decreto interministeriale elaborato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che detta le modalità tecniche per la predisposizione e l'invio all'INPS dei certificati medici di gravidanza, interruzione della gravidanza e parto.

In base al Testo unico sulla maternità e paternità, questi certificati devono essere inviati all'INPS direttamente dal medico del Servizio Sanitario Nazionale, esclusivamente per via telematica, utilizzando il medesimo sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia.

Lo schema di decreto sottoposto all'Autorità, che ha già recepito molte delle indicazioni fornite dall'Ufficio del Garante nel corso di incontri avuti con le amministrazioni interessate, presenta, tuttavia, ancora dei profili che devono essere ulteriormente perfezionati.

Secondo l'Autorità lo schema deve essere integrato prevedendo che l'invio telematico dei certificati, come stabilito dalla normativa, non sia automatico, ma avvenga su richiesta della lavoratrice per consentirle di potersi avvalere dei diritti che l'ordinamento le riconosce (interruzione della gravidanza, non riconoscimento del figlio, parto in anonimato). Occorre, infatti, scongiurare il rischio che si instauri la prassi dell'invio automatico dei certificati senza verificare che la donna sia una lavoratrice e che voglia avvalersi dei benefici erogati dall'Inps. Nello schema inoltre, deve essere inserita una specifica disposizione che preveda l'adozione di idonee misure di sicurezza a protezione dei dati. Particolare attenzione poi, deve essere, riservata ai dati che, in base alla normativa di settore o ai principi del Codice privacy, possono essere inclusi nei certificati.

Nello schema vanno quindi evitate le diciture che possono risultare generiche o ambigue, o che possono arrecare lesioni alla riservatezza delle lavoratrici. L'Autorità ha chiesto, ad esempio, che sia espunta dal certificato di interruzione di gravidanza l'informazione sulle condizioni del feto al momento della nascita (vivo, morto), poiché ininfluente (e quindi eccedente e non pertinente) ai fini della fruizione dei periodi di assenza dal lavoro per malattia o degli eventuali benefici previdenziali o assistenziali.

Ulteriori modifiche richieste dal Garante riguardano il perfezionamento dello schema per evitare che il datore di lavoro venga a sapere informazioni che non deve conoscere e l'individuazione, anche per categorie, delle strutture sanitarie competenti all'invio dei certificati”.

Buona giornata.

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



S.A.S. BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

Care colleghe e gentili colleghi,

la nostra terza pillola informativa è in realtà un dettaglio della numero 1), ovvero una precisazione circa la possibilità di usufruire del **congedo parentale ad ore**.

A partire dal 19 agosto 2015 è possibile difatti inviare le domande all'Inps per fruire del congedo parentale a ore che, in mancanza di indicazioni specifiche della contrattazione collettiva, in realtà può essere solo **pari a mezza giornata**.

COME FARE RICHIESTA DI CONGEDO

La richiesta si può fare in via telematica dal sito dell'INPS (con *pin dispositivo* da richiedere preventivamente nella sezione "servizi on line" del sito stesso).

In particolare, le **domande di fruizione oraria** del congedo parentale vanno presentate tramite la nuova **procedura informatica** rilasciata dall'INPS e nei soli casi di malfunzionamento della stessa, si potrà procedere tramite pec.

La procedura richiede l'inserimento del "**numero di giornate intere di congedo parentale da fruire su base oraria**" nell'intervallo di tempo, all'interno di un mese solare, durante il quale si intenda fruire del congedo parentale ad ore. Ciò comporterà l'indicazione di almeno un giorno intero di congedo parentale, corrispondente a due mezze giornate di congedo fruito ad ore, all'interno dello stesso mese solare.

Ad esempio: se nel periodo 1-31 agosto si vuole fruire di quattro mezze giornate si dovrà fare la segnalazione di due intere giornate nell'arco del mese in procedura INPS e dettagliare l'assenza nella comunicazione all'azienda che sarà, per ogni giornata, pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

ATTENZIONE: il sito dell'INPS non mantiene ancora in memoria i periodi di fruizione già goduti; consigliamo, pertanto, di tenere una propria registrazione personale.

Inoltre, in sede di inserimento della richiesta telematica, in apposito campo, è necessario dichiarare la presenza o meno di accordo aziendale per chiarire all'INPS quale disciplina applicare: l'accordo o la nuova norma.

Ad oggi non c'è un accordo interno a Banca Nazionale del Lavoro, pertanto ci si atterrà alla normativa in essere.

In merito a questo, tuttavia, ci attiveremo per portare all'attenzione del tavolo sindacale la necessità di rendere fruibile ed esigibile in maniera semplice il nuovo disposto normativo. Vi informeremo tempestivamente su ogni aggiornamento.

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



La richiesta di congedo andrà comunicata all'azienda, tramite il proprio responsabile, anche via mail.

Inoltre occorrerà inviare la ricevuta di prenotazione della domanda e l'intero modello compilato sul sito dell'Inps al **Gestore Risorse Umane** di competenza e alla casella mail *Rilevazione della Presenza*.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il **preavviso** minimo per la fruizione del congedo parentale passa **da 15 a 5 giorni**, e nei casi di **fruizione oraria**, salvo casi di oggettiva impossibilità, il **preavviso** minimo per la fruizione del congedo parentale passa **da 15 a 5 giorni**, e nei casi di **fruizione oraria è di 2 giorni** (Art.7)

Vi rinviamo al seguente link per ulteriori approfondimenti:

<http://www.ilsole24ore.com/art/norme-e-tributi/2015-08-18/il-congedo-parentale-ore-sara-mezza-giornata-81940.shtml?uuid=AC4RiKj>

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



S.A.S. BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

Care colleghe e gentili colleghi,
in questa nostra quarta pillola informativa dettagliamo quanto previsto in ordine al **Bonus Bebè 2016** nella Legge di Stabilità presentata lo scorso 15 ottobre. La normativa non prevede particolari bonus per i genitori di bambini appena nati o adottati, ma resta in vigore l'assegno di natalità già introdotto dalla manovra finanziaria 2015. Ecco cosa c'è da sapere sulla misura di sostegno alle famiglie.

BONUS BEBÈ' 2016: COS'E'

Il Bonus Bebè è una delle misure per la famiglia introdotte con la legge di Stabilità 2015 (legge n. 190 del 23 dicembre 2014) con l'obiettivo di «incentivare la natalità e contribuire alle relative spese per il sostegno».

Si tratta di un assegno erogato mensilmente a partire dalla nascita o di adozione di un bambino. Le modalità di fruizione e i limiti del bonus sono stati indicati nel decreto del Presidente del Consiglio pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 10 aprile 2015. È stato possibile presentare domanda a partire dall'11 maggio 2015.

BONUS BEBÈ' 2016: CHI PUO' RICHIEDERLO

L'assegno è destinato ai nuclei familiari con un figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 e viene riconosciuto su domanda di un genitore convivente con il figlio. Per ottenere il Bonus Bebè è necessario che, al momento della richiesta e per tutta la durata del beneficio, i nuclei familiari siano in possesso di un **ISEE** (l'Indicatore della Situazione Economica Equivalente) **non superiore a 25 mila euro annui**.

È previsto per i figli di residenti in Italia: per i figli di cittadini italiani o comunitari, ma anche per i figli di cittadini di paesi extracomunitari con permesso di soggiorno Ue e soggiornanti di lungo periodo. I cittadini italiani sono equiparati ai cittadini stranieri aventi lo status di rifugiato politico o lo status di protezione sussidiaria.

BONUS BEBÈ' 2016: QUANTO VALE

Il Bonus Bebè è fissato in un importo annuo pari a **960 euro (80 euro al mese)**, che diventano **1.920 euro (160 euro al mese)** per i nuclei familiari in possesso di un ISEE fino a 7 mila euro. L'assegno non viene tassato perché non concorre alla formazione del reddito complessivo.

BONUS BEBÈ' 2016: QUANTO DURA

L'assegno viene corrisposto dall'Inps con cadenza mensile e viene concesso per **36 mensilità, a partire dal giorno di nascita del bambino** (o di ingresso nel nucleo familiare in seguito di adozione) **fino al compimento dei tre anni di età** (o fino al terzo anno dall'ingresso in famiglia).

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



S.A.S. BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

BONUS BEBE' 2016: COME RICHIEDERLO

Il Bonus Bebè dev'essere richiesto all'Inps presentando una domanda per via telematica secondo modelli predisposti dall'Istituto. La domanda può essere presentata a partire dal giorno della nascita del bambino o del suo ingresso nel nucleo familiare e non oltre i 90 giorni. Le domande consegnate in ritardo saranno accolte ma il rimborso avverrà a partire dal momento in cui è stata presentata la domanda, e non dalla nascita del bambino.

La richiesta all'Inps per via telematica può essere inoltrata direttamente dal genitore mediante accesso al portale, se si possiede il PIN dispositivo, oppure recandosi presso i nostri Caf e Patronati, che provvederanno a compilare il modello e a trasmetterlo on line all'Istituto. Per scoprire quale tra i nostri Caf è a Voi più vicino potete consultare il seguente link: <http://www.cafcisl.it/sedi.cfm>.

Il modulo è scaricabile direttamente dal sito: www.inps.it -> Accedi ai servizi -> Servizi per il cittadino -> Autenticazione con PIN -> Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito -> Assegno di natalità – Bonus bebè.

BONUS BEBE' 2016: QUANDO VIENE INTERROTTO

La legge ovviamente prevede anche i casi in cui i genitori non hanno più diritto a ricevere il bonus. Ciò avviene quando:

- il nucleo perde i requisiti per l'assegnazione, come il limite dell'ISEE;
- interviene il decesso del bambino;
- interviene la revoca dell'adozione;
- interviene la decadenza dell'esercizio della responsabilità genitoriale, dell'affidamento del figlio a terzi, dell'affidamento esclusivo al genitore che non ha presentato la domanda.

Il genitore richiedente è obbligato a comunicare tempestivamente all'Inps il verificarsi di una delle causa dei decadenza dall'assegno.

BONUS BEBE' 2016: QUANTO COSTA ALLO STATO

La legge di Stabilità 2015 ha stabilito l'onere del Bonus Bebè per ognuno degli anni in cui dovrebbe essere erogato, dal 2015 al 2020. Per il 2016 il governo ha previsto un costo per lo Stato di 607 milioni di euro.

Il decreto del presidente del Consiglio che ha stabilito modalità di fruizione dell'assegno ha stabilito che nel caso in cui, in seguito al monitoraggio dell'Inps, l'onere sostenuto dall'istituto dovesse rivelarsi maggiore delle previsioni di spesa stabilite dalla manovra finanziaria, un decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze dovrà rideterminare l'importo annuo del bonus e i valori dell'ISEE.

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



S.A.S. BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

Care colleghe e gentili colleghi,

Abi e First Cisl hanno firmato l'**accordo per la fruizione oraria dei congedi parentali**, in cui le Parti intendono dar corso all'impegno a far data **dal 1° febbraio 2016**.

Vi inviamo in allegato il testo dell'accordo con le novità normative a cui gli Istituti di Credito si adegueranno, e di seguito riportiamo quanto già dettagliato nella nostra pillola informativa n° 3 in merito alle disposizioni operative utili.

Per maggiori informazioni potete contattarci e/o rivolgerVi ad uno dei nostri Patronati a Voi più vicini di cui al seguente link: <http://www.cafcisl.it/sedi.cfm>.

• • •

COME FARE RICHIESTA DI CONGEDO

La richiesta si può fare in via telematica dal sito dell'INPS (con *pin dispositivo* da richiedere preventivamente nella sezione "servizi on line" del sito stesso).

In particolare, le **domande di fruizione oraria** del congedo parentale vanno presentate tramite la nuova **procedura informatica** rilasciata dall'INPS e nei soli casi di malfunzionamento della stessa, si potrà procedere tramite pec.

La procedura richiede l'inserimento del "**numero di giornate intere di congedo parentale da fruire su base oraria**" nell'intervallo di tempo, all'interno di un mese solare, durante il quale si intenda fruire del congedo parentale ad ore. Ciò comporterà l'indicazione di almeno un giorno intero di congedo parentale, corrispondente a due mezze giornate di congedo fruito ad ore, all'interno dello stesso mese solare.

Ad esempio: se nel periodo 1-31 gennaio si vuole fruire di quattro mezze giornate si dovrà fare la segnalazione di due intere giornate nell'arco del mese in procedura INPS e dettagliare l'assenza nella comunicazione all'azienda che sarà, per ogni giornata, pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

ATTENZIONE: il sito dell'INPS non mantiene ancora in memoria i periodi di fruizione già goduti; consigliamo, pertanto, di tenere una propria registrazione personale.

Inoltre, in sede di inserimento della richiesta telematica, in apposito campo, è necessario dichiarare la presenza o meno di accordo aziendale per chiarire all'INPS quale disciplina applicare: l'accordo o la nuova norma.

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



S.A.S. BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

La richiesta di congedo andrà comunicata all'azienda, tramite il proprio responsabile, anche via mail.

Inoltre occorrerà inviare la ricevuta di prenotazione della domanda e l'intero modello compilato sul sito dell'Inps al **Gestore Risorse Umane** di competenza e alla casella mail *Rilevazione della Presenza*.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il **preavviso** minimo per la fruizione del congedo parentale passa **da 15 a 5 giorni**, limite minimo che vale anche nei casi di **fruizione oraria**.

In allegato il testo dell'accordo.

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



Care colleghe e gentili colleghi,

in questa pillola Vi informeremo circa la recente **Legge sull'Autismo**, inserendo un dettaglio di refresh circa le coperture garantite dalla nostra Cassa Sanitaria in relazione alle visite mediche specialistiche. In questa nota ricordiamo le modalità di attivazione delle prestazioni - per il tramite di Unisalute - a tutte le mamme e tutti i papà che vivono il problema di una malattia che richiede in primis una conciliazione adeguata con i tempi di lavoro ma anche un impegno economico che può riflettersi sulla gestione dell'intero nucleo familiare.

LEGGE N.134/15 del 18 agosto 2015

La legge sull'autismo è entrata in vigore dal 12 settembre 2015. Le disposizioni in materia di diagnosi, cura e abilitazione delle persone con disturbi dello spettro autistico sono state pubblicate il 30 agosto 2015 in Gazzetta Ufficiale col numero 134 (Serie Generale n.199 del 28/08/2015). Tale misura si propone di aiutare non solo il paziente in sé, ma di assistere anche la famiglia di quest'ultimo, ponendo le basi per garantire al soggetto affetto da autismo la maggiore integrazione possibile all'interno della comunità sociale, nonché il suo inserimento nel mondo del lavoro. L'obiettivo cardine è dunque quello di incentivare e sostenere progetti duraturi nel tempo, sia sul piano del percorso terapeutico, con prestazioni sanitarie gratuite, sia su quello formativo, con progetti che accompagnino il soggetto autistico dall'età puerile fino all'età adulta.

Saranno inoltre promossi nuovi progetti di ricerca riguardanti la conoscenza e la cura del presente disturbo. L'Istituto superiore di sanità aggiorna quindi le linee guida sul trattamento dei disturbi dello spettro autistico in tutte le età della vita, sulla base dell'evoluzione delle conoscenze fisiopatologiche e terapeutiche derivanti dalla letteratura scientifica e dalle buone pratiche nazionali ed internazionali (fonte: ItaliaOggi). Tra i dettagli di maggior rilievo sostanziale individuiamo le finalità del provvedimento, che prevede interventi finalizzati a garantire la tutela della salute, il miglioramento delle condizioni di vita e l'inserimento nella vita sociale delle persone con disturbi dello spettro autistico. E' previsto che l'Istituto Superiore di Sanità aggiorni le Linee guida sul trattamento dei disturbi dello spettro autistico in tutte le età della vita sulla base dell'evoluzione delle conoscenze fisiopatologiche e terapeutiche derivanti dalla letteratura scientifica e dalle buone pratiche nazionali e internazionali, con occhio di bue sui Livelli essenziali di assistenza che prevedano l'inserimento, per quanto attiene ai disturbi dello spettro autistico, delle prestazioni della diagnosi precoce, della cura e del trattamento individualizzato, mediante l'impiego di strumenti basati sulle più avanzate evidenze scientifiche. L'aggiornamento deve avvenire nel rispetto degli equilibri programmati di finanza pubblica, tenuto conto del nuovo Patto per la salute 2014-2016.

Per una lettura mirata del Disegno di Legge si rinvia al sito istituzionale del Senato della Repubblica:

<http://www.senato.it/leg/17/BGT/Schede/Ddliter/40204.htm>

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



PRESTAZIONI DEL PIANO SANITARIO

Per andare incontro alle esigenze delle colleghe e dei colleghi che si trovano a dover sostenere spese mediche legate alle visite specialistiche di cui possono necessitare taluni membri del nucleo familiare affetti da autismo, Cassa Sanitaria per il tramite di Unisalute garantisce prestazioni in termini di visite specialistiche.

Nel dettaglio della Garanzia Base è previsto quanto segue:

(....) **6.19. Visite specialistiche e accertamenti diagnostici**

Il piano sanitario provvede al pagamento delle spese per visite specialistiche e per accertamenti diagnostici conseguenti a malattia o a infortunio con l'esclusione delle visite in età pediatrica effettuate per il controllo di routine legato alla crescita e delle visite e accertamenti odontoiatrici e ortodontici.

Rientra in copertura esclusivamente una prima visita psichiatrica al fine di accertare la presenza di un'eventuale patologia.

Relativamente alle visite specialistiche, i documenti di spesa (fatture e ricevute) debbono riportare l'indicazione della specialità del medico la quale, ai fini del rimborso, dovrà risultare attinente alla patologia denunciata.

Nel caso di utilizzo di **strutture sanitarie** e di **personale convenzionato da UniSalute** per Cassa Sanitaria BNL tramite UniSalute, le spese per le prestazioni erogate all'iscritto vengono liquidate direttamente da Cassa Sanitaria BNL tramite UniSalute alle strutture stesse, con l'applicazione di una franchigia di **€ 45,00** per ogni visita specialistica o accertamento diagnostico. Tale franchigia dovrà essere versata dall'iscritto alla struttura convenzionata al momento della fruizione della prestazione. L'iscritto dovrà inoltre presentare alla struttura la prescrizione del proprio medico curante contenente la patologia presunta o accertata.

Nel caso in cui l'iscritto si rivolga a **strutture sanitarie** o a **personale non convenzionato da UniSalute** per Cassa Sanitaria BNL, o nel caso in cui l'iscritto si avvalga del **Servizio Sanitario Nazionale**, le spese sostenute vengono rimborsate nella misura dell'**80%** con il minimo non indennizzabile di **€ 70,00** per ogni visita specialistica o accertamento diagnostico. Per ottenere il rimborso da parte di Cassa Sanitaria BNL tramite UniSalute, è necessario che l'iscritto allegghi alla fattura la richiesta del medico curante contenente la patologia presunta o accertata. **Il massimale annuo è di € 1.000,00 per nucleo familiare.** (...)

N.B.: vi sottolineiamo che le visite di controllo non sono ricomprese nella copertura. Pertanto:

- nella richiesta del medico curante fate inserire la dicitura della patologia presunta o accertata;
- nella fattura dello specialista chiedetegli di riportare la dicitura "visita specialistica" oppure "visita specialista per (patologia presunta o accertata)".

<http://b2e.group.echonet/index.php?pid=55343>

<http://b2e.group.echonet/index.php?pid=55343>

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



S.A.S. BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

Care colleghe e gentili colleghi,

dal 1° febbraio 2016 è possibile inoltrare domanda per il **bonus bebè – voucher baby sitter o asilo nido**. La Legge di Stabilità 2016 ha esteso i voucher anche alle lavoratrici autonome stanziando 2 milioni di euro per questa forma di welfare, una cifra non elevatissima sulla quale sarà il caso di intervenire facendone richiesta il prima possibile.

Si tratta di un **bonus bebè** particolare perché erogato come contributo per pagare l'asilo nido o come voucher per pagare la baby sitter, ed è dedicato alle madri lavoratrici **in alternativa al congedo parentale**, per quei casi in cui la madre voglia tornare al lavoro.

Si può domandare al termine del periodo di congedo di maternità obbligatorio per gli 11 mesi seguenti, nel senso che la domanda può essere inoltrata **entro** la fine degli 11 mesi seguenti il congedo obbligatorio.

Chi rinuncia al congedo parentale, cosiddetta "maternità facoltativa", può richiedere il voucher introdotto dalla Riforma Fornero ed entrato a regime nel 2013, anno in cui l'erogazione era pari ad € 300,00 al mese; si è ora passati ad un **massimo di € 600,00 al mese per 6 mesi**, quindi ad un limite annuo di € 3.600,00 che può essere raggiunto solo dalle madri lavoratrici dipendenti.

Il voucher mamme lavoratrici autonome ha, per contro, durata massima di 3 mesi per un importo che non supera gli € 1.800,00 totali (limite degli € 600,00 al mese anche in questo caso).

Per maggiori informazioni potete contattarci e/o rivolgerVi ad uno dei nostri Patronati a Voi più vicini di cui al seguente link:
<http://www.cafcisl.it/sedi.cfm>.

• • •

COME FARE RICHIESTA DI CONGEDO

La richiesta si può fare in via telematica dal sito dell'INPS (con *pin dispositivo* da richiedere preventivamente nella sezione "servizi online" del sito stesso), presentando anche la dichiarazione ISEE sempre per via telematica o tramite un CAF. Le procedure sono aperte dal 1° febbraio 2016.

I **dati necessari** per inoltrare la domanda del **bonus bebè** sono i seguenti:

- Dati anagrafici del bambino;
- Data di adozione o di ingresso in famiglia nel caso di adozione/affidamento (se internazionale anche la data di ingresso in Italia ed i dati relativi alla trascrizione del provvedimento di adozione internazionale);
- Data dell'ultimo giorno del congedo di maternità;

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



S.A.S. BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

- Numero di mesi del congedo parentale eventualmente sfruttati dalla madre;
- Dati del datore di lavoro;
- Dati sul proprio contratto di lavoro (tipo di contratto, orario full time o part time, etc.);
- Dati anagrafici e tipo di rapporto di lavoro del padre;
- Codice fiscale del datore di lavoro del padre;
- Periodi di congedo parentale eventualmente fruiti dal padre

In presenza di prole, qualora si ravvisino i requisiti per ognuno dei minori, si può domandare il bonus bebè anche per più figli presentando domande separate.

ATTENZIONE: al fine di colmare eventuali lacune nelle procedure informatiche INPS, consigliamo di tenere una propria registrazione personale.

• • •

COME SI OTTIENE

La base per calcolare quanto spetta sono i **mesi di congedo parentale** ai quali la madre rinuncia, considerando comunque i soli mesi interi; le frazioni vanno sommate fino a raggiungere 30 giorni, se meno si perdono.

Da considerare inoltre che il limite individuale di congedo parentale per la lavoratrici, pari a 6 mesi, è assoggettato a correzione in quanto nel calcolo dei mesi complessivi si deve tenere conto anche dei mesi di congedo eventualmente fruiti dal padre.

Le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS possono avere il bonus per un massimo di 3 mesi.

Le lavoratrici part time hanno diritto ad un bonus in proporzione all'orario di lavoro.

Il contributo viene **erogato direttamente all'asilo nido**, che deve essere tra quelli presenti nell'elenco INPS delle strutture accreditate.

A tal proposito, è norma di buon senso e pragmaticità che **le madri lavoratrici** (autonomamente o con l'ausilio dei CAF) **verifichino prima di inoltrare la domanda che la struttura a cui vorrebbero affidare i proprio figli sia nella lista INPS.**

In alternativa, viene consegnato ogni mese un voucher nella forma di **buono-lavoro** per pagare una **baby sitter**.

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL



S.A.S. BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

Care colleghe e gentili colleghi,

in questa pubblicazione la pillola informativa avrà due contenuti differenti, che Vi proponiamo in schede di aggiornamento flash di immediata consultazione. Ci riferiamo al **Sistema degli inquadramenti** ed ai termini di preavviso dei **Congedi parentali**.

* * *

Tra le regole generali contenute nell'Accordo sul **Sistema degli inquadramenti** del 22 aprile 2011, che First Cisl ha proposto e firmato insieme alle altre sigle e alla Banca, è previsto un importante passaggio relativo alla Gestione delle Assenze.

In particolare Vi ricordiamo che:

“Le assenze nel periodo di maturazione di ogni singolo inquadramento superiore, oltre i 10 giorni per anno, fanno slittare di analogo periodo la maturazione dello stesso.

A tal fine, vengono prese in considerazione tutte le tipologie di assenza ad eccezione dell'**assenza obbligatoria per maternità**, dei **permessi ex L.1 04/92**, delle **ferie**, delle **c.d. "ex festività"** e delle assenze per la c.d. **banca ore**.”

Pertanto, è bene tenere conto che tali tipologie di assenze non concorreranno in alcun modo a far slittare il passaggio al livello di inquadramento successivo.

Per quanto al tema dei **Congedi parentali** ed ai tempi di **preavviso minimo** da rispettare nelle comunicazioni con l'azienda, Vi segnaliamo i chiarimenti forniti dalla Direzione Generale dell'Attività ispettiva del Ministero del Lavoro.

Il decreto attuativo del Jobs Act aveva previsto che il preavviso minimo fosse ridotto da 15 a 5 giorni

Secondo il Ministero possono invece ritenersi operative le previsioni contrattuali già vigenti alla data di entrata in vigore del D.Lgs n. 80/2015. In particolare, deve ritenersi che **i termini di preavviso minimi** restino fissati in **15 giorni**.

E' inoltre possibile per il datore di lavoro disporre una diversa collocazione del congedo in ragione di comprovate esigenze di funzionalità organizzativa. Su quest'ultimo punto il Ministero ha precisato che è possibile disciplinare l'utilizzo dei congedi tramite accordi a cadenza mensile con i richiedenti o le loro rappresentanze sindacali, volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto alla cura della famiglia.

Samantha Vinella e Maria Pia Socillo

Referenti Commissione Pari Opportunità

FIRST CISL BNL

