Riscossione: le assemblee approvano le ipotesi di rinnovo del CCNL e del CIA AdER

Agenzia delle Entrate-Riscossione. Approvate le ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL del settore della riscossione e del CIA di Agenzia delle Entrate Riscossione

---

Oggi si è conclusa la tornata delle assemblee unitarie tenutesi in tutto il territorio nazionale per la presentazione degli accordi di rinnovo del CCNL del settore della Riscossione e del CIA di Agenzia delle entrate–Riscossione sottoscritti il 15 luglio u.s.

Alle assemblee hanno partecipato diverse migliaia di colleghi che hanno animato un confronto ampio e costruttivo sui risultati ottenuti, evidenziando, da una parte i punti di forza degli accordi, dall'altra gli obiettivi che il Sindacato dovrà continuare a perseguire e realizzare nei prossimi anni. Sono stati inoltre affrontati molti aspetti e criticità della quotidianità lavorativa, tra cui la nuova modalità di rendere la prestazione con lo Smart working ed è inoltre emersa la preoccupazione per le ricadute sui lavoratori di eventuali riforme che modifichino gli assetti organizzativi del Sistema della riscossione.

L'esito del voto è stato significativamente favorevole: il 91,4% delle colleghe e dei colleghi dell'Agenzia delle

Entrate-Riscossione hanno valutato positivi entrambi gli accordi; il 4,6% ha votato no; il 4% si è astenuto.

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno quindi ampiamente approvato le due intese apprezzando il valore dei miglioramenti introdotti, ma anche e soprattutto il valore di un Contratto collettivo nazionale che continua ad identificare la Categoria dei lavoratori della riscossione con tutte le sue specificità e ne riafferma l'esistenza e l'autonomia.

E' stata al contempo sollecitata una maggiore attenzione alla valorizzazione del personale negoziando oggettive condizioni di progressione di carriera ed è emersa la cronica e diffusa carenza di organici che investe ormai tutte le strutture dell'Ente, ma in maniera particolare, come da tempo denunciato da queste Organizzazioni sindacali, gli sportelli.

In materia di Smart working le colleghe ed i colleghi hanno auspicato il miglioramento dell'accordo sottoscritto a marzo 2022 in termini di incremento del numero delle giornate in cui poter utilizzare questa modalità e di una maggiore omogeneità della sua applicazione sul territorio nazionale.

Infine, in tutte le assemblee è stato richiesto a queste Organizzazioni sindacali di trovare soluzioni idonee per poter mantenere la flessibilità in ingresso a partire dalle ore 7.30, soluzione che rende più agevole il tragitto casa/lavoro, consentendo di conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il risultato favorevole della consultazione ha consentito di sciogliere la riserva rispetto alle ipotesi sottoscritte e di percepire gli incrementi contrattuali, nonché gli arretrati per il periodo gennaio-ottobre 2022, con la retribuzione di novembre.

In un periodo particolarmente difficile per la congiuntura economica che interessa il nostro Paese, e per l'incertezza del futuro del nostro settore, esprimiamo la nostra

soddisfazione per i risultati ottenuti e, sostenuti dalle lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente, affronteremo le prossime iniziative, sia contrattuali sia nei confronti del Governo, con lo stesso impegno e la stessa determinazione.

Roma, 18 novembre2022

Le Segreterie nazionali

Maternità, il congedo pagato al 30% sale a 9 mesi. 10 giorni per i neo-papà

Due decreti approvati in settimana dal Consiglio dei ministri hanno recepito le direttive europee in materia di equilibrio vita-lavoro e sulla trasparenza dei rapporti di lavoro. Ecco le novità

Maggiori tutele su maternità e congedi parentali per i lavoratori dipendenti, gli autonomi e i professionisti. Nel pieno dell'emergenza energetica e con i provvedimenti da emanare per evitare peggiori rincari sulle bollette degli italiani, il Consiglio dei ministri che si è riunito in settimana ha anche licenziato due decreti legislativi proposti dal ministro del Lavoro, **Andrea Orlando**, che recepiscono direttive europee sull'equilibrio vita-lavoro di genitori e *caregiver*, coloro che hanno familiari bisognosi di

assistenza, e la trasparenza delle condizioni di lavoro. A regime dunque il congedo per i neo-papà di 10 giorni lavorativi, così come l'estensione da 6 a 9 mesi del congedo parentale indennizzato con innalzamento da 6 a 12 anni d'età dei figli per il periodo di fruizione. Estesa, a professionisti e autonomi, la copertura in caso di maternità a rischio.

Le novità sui congedi parentali

La prima direttiva Ue recepita punta – come ricorda lo stesso dicastero – *"a **promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare** per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori o di prestatori di assistenza, i cosiddetti **caregivers**, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva **parità di genere** sia in ambito lavorativo, sia familiare*".

Nel dettaglio delle novità, il ministero indica i seguenti punti:

- Entra pienamente a regime la nuova tipologia di **congedo di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi** fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.
- Ci sono poi estensioni delle tutele: da 10 a 11 mesi, la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali; da 6 a 9 in

totale, i mesi di **congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%**, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori; **da 6 a 12 anni, l'età del bambino** entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato nei termini appena descritti.

- Per autonome e professioniste si allarga il diritto all'indennità di maternità, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio. Mentre i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per lo smart working sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano *caregiver*.

Perché tutto ciò non resti carta morta, il decreto fissa: sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria; l'impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa; interventi e iniziative di carattere informativo per la promozione e la conoscibilità delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza (INPS attiverà specifici servizi digitali per l'informazione).

La direttiva sul lavoro trasparente

La seconda direttiva riguarda le ***"condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea"*** e in questo caso il ministero evidenzia queste novità:

- nuove tutele minime per garantire che tutti i

lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti non standard (e, cioè, rapporti di collaborazioni continuative organizzate dal committente anche tramite piattaforme, contratto di prestazione occasionale, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, etc.), beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro;

- ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro che viene esteso anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard.

Fonte: www.repubblica.it

BCC: la tabella degli aumenti

SIGLATO L'ACCORDO DI RINNOVO PER IL CONTRATTO NAZIONALE DEL CREDITO COOPERATIVO

All'alba di sabato 11 giugno 2022, al termine di una intensa e complessa trattativa, le Organizzazioni Sindacali hanno siglato con Federcasse a Roma l'accordo di rinnovo del CCNL per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi del Credito Cooperativo, scaduto a dicembre 2019.

La firma di questo rinnovo dei patti di lavoro sancisce il traguardo di un lungo percorso negoziale iniziato il 13 ottobre scorso con la presentazione della piattaforma rivendicativa da parte delle Organizzazioni Sindacali, condivisa e approvato all'unanimità nelle assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Si tratta di un rinnovo contrattuale, con valenza fino al 31.12.2022, che si cala in un momento storico di profonda ristrutturazione del Movimento Cooperativo e in un contesto pesantemente influenzato dall'emergenza pandemica e dalle relative conseguenze sociali ed economiche, aggravate dal confitto russo-ucraino e dalla ripresa dei tassi di inflazione.

Sui molteplici profili normativi ed economici su cui le OOSS sono intervenute, segnaliamo in primis il doveroso riallineamento retributivo degli stipendi in linea con il resto del settore.

L'accordo prevede un incremento salariale pari a 190,00 euro medi – riferiti alla figura convenzionalmente individuata della 3^ Area, 4° livello, a zero scatti – con una prima erogazione di € 150,00 €dal mese di agosto, e una seconda tranche di € 40,00 ad ottobre.

Vengono inoltre incrementati i versamenti per le finalità di welfare, nelle seguenti misure: per Cassa Mutua +0,50 % (0,35% azienda e 0,15% lavoratore, per il Fondo Pensione + 0,30% per i "vecchi iscritti" (0,20% azienda e 0,10% lavoratore) e + 0,40% per i "nuovi iscritti" (0,30% azienda e 0,10% lavoratore). I contributi da parte aziendale, per entrambi gli istituti, decorreranno a maggio 2022, mentre per i lavoratori la decorrenza della contribuzione sarà ottobre 2022.

Questi, in sintesi, gli altri punti qualificanti dell'accordo:

Area contrattuale, rafforzato e ampliato il perimetro di

settore, che ricomprende le attività di gestione NPL e UTP, con specifici rinvii per i contratti complementari e particolare attenzione nei casi di attività cedute a società non controllate; rivisitazione disciplina degli appalti;

- Costituzione dell'Ente bilaterale della Categoria (EnBiCC), in stretta correlazione con il Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione (FOCC)
- Regolazione del nuovo Valore di produttività per gli incrementi economici a livello di Gruppo/Azienda (ex PDR);
- Conciliazione vita-lavoro, miglioramento ed aggiornamento dei profili: 3 giorni di permesso per ricovero familiari, 5 giorni per assistenza a figli affetti da patologie legate all'apprendimento, specifici rinvii per assistenza a figli in condizioni di disagio, percorsi di adozione e caregiver; flessibilità per gravi motivi di salute e per lavoratori con figli fino a 3 anni; allungamento dell'aspettativa a 24 mesi per gravi motivi di salute.
- Pari opportunità, istituzione di una commissione per le politiche di inclusione.
- Incremento a € 1.500 per il contributo annuale destinato a ciascun famigliare portatore di handicap;
- Part-time: nuove previsioni e percentuali di trasformazione, con specifico riferimento alla genitorialità e alle fragilità;
- Formazione: aumento di 10 ore per tutto il personale (da 50 a 60 ore a livello annuo) con relativo incremento della quota di ore di formazione retribuite, introduzione della formazione tecnico identitaria, previste adeguate condizioni per l'autoformazione;
- Estensione delle tutele per fatti commessi dai lavoratori nell'esercizio delle funzioni con la previsione della facoltà di accesso agli atti nei casi di provvedimenti disciplinari;
- Regolazione a livello nazionale del lavoro agile, su

base volontaria e con diritto alla disconnessione e retribuzione invariata per il lavoratore, comprensiva del “buono pasto”;

- Istituzione delle Commissioni Nazionali sui temi della salute e sicurezza e sul sistema di classificazione del personale e i profili professionali che provvederà ad aggiornare, adeguare e innovare il sistema di classificazione degli inquadramenti e comincerà i propri lavori a settembre e li concluderà entro dicembre 2022;
- Costituzione di un organismo nazionale bilaterale e paritetico sull’impatto delle nuove tecnologie e la digitalizzazione del credito cooperativo.

Ora la parola passa alle Lavoratrici e ai Lavoratori, che attraverso il passaggio assembleare avranno modo di valutare e validare l’accordo sottoscritto per sciogliere la riserva e renderlo definitivamente operativo.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali esprimono piena soddisfazione per i contenuti economici e normativi raggiunti da questo rinnovo contrattuale, che ribadisce fortemente la centralità e l’unicità del CCNL Federcasse a garanzia e tutela di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del Movimento Cooperativo.

Roma, 13.06.2022

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL UILCA

Scarica l’ipotesi d’intesa

Di seguito la tabella economica degli incrementi salari:

TABELLE RETRIBUTIVE ACCORDO RINNOVO CCNL 11 GIUGNO 2022			
	Tabelle in vigore dal 1/1/2019	**Tabelle in vigore dal 1/8/2022**	**Tabelle in vigore dal 1/10/2022**

livelli / aree	stipendio	aumento	nuovo stipendio	aumento	nuovo stipendio
QD4	4.320,26	201,55	4.521,81	53,75	4.575,56
QD3	3.667,18	175,13	3.842,31	46,70	3.889,01
QD2	3.272,81	166,24	3.439,05	44,33	3.483,38
QD1	3.083,04	158,44	3.241,48	42,25	3.283,73
3 AREA 4 LIV.	2.716,90	150,00	2.866,90	40,00	2.906,90
3 AREA 3 LIV.	2.520,28	129,41	2.649,69	34,51	2.684,2
3 AREA 2 LIV.	2.381,03	122,25	2.503,28	32,60	2.535,88
3 AREA 1 LIV.	2.259,05	115,99	2.375,04	30,93	2.405,97
2 AREA 2 UV.	2.123,77	104,87	2.228,64	27,97	2.256,61
2 AREA 1 LIV.	1.987,28	98,13	2.085,41	26,17	2.111,58
1 AREA	1.850,82	91,39	1.942,21	24,37	1.966,58

Il congedo biennale retribuito

Il Decreto Legge 151/2001 prevede 2 anni di assenza dal lavoro in favore di chi assiste familiari con handicap grave, indennizzata nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario.

Per poter usufruire del beneficio in oggetto sono richiesti i seguenti requisiti:

- lavoratori dipendenti
- la persona per la quale si chiede il congedo straordinario deve essere in situazione di disabilità grave ai sensi della **Legge 104**.

Alleghiamo una breve guida di 4 pagine redatta dalla Fisac di Bologna, ricordandovi che per ogni richiesta di approfondimento siamo a vostra disposizione.

Scarica la guida **Legge 104 – Congedo 24 mesi**

Fonte: **Fisac/Cgil Bper Banca**

ISP: accordo che integra Previdenza Complementare, Conciliazione e Inclusione

In data odierna abbiamo sottoscritto un’intesa che integra gli Accordi Previdenza Complementare, Conciliazione e Inclusione dell’8 dicembre 2021, con l’obiettivo di valorizzare le specificità delle persone ed estendere ulteriormente i trattamenti riferiti alla genitorialità, rispettando anche le diversità, prevenendo le discriminazioni e garantendo pari

opportunità sul lavoro, secondo principi di piena inclusione.

Con tale accordo le previsioni in favore dei figli sono estese anche ai minori adottati o in affidamento preadottivo, ai figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto, purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

In forza di tale equiparazione saranno riconosciute tutte le forme di permesso e congedo previste dagli accordi citati, nonché le seguenti erogazioni economiche:

- Assegno per familiari portatori di handicap (a condizione che il figlio risulti a carico del coniuge/unito civilmente o convivente di fatto),
- Bonus nascita figli previsto nell'ambito del "Pacchetto giovani".

A partire dal 1° gennaio 2023 il Contributo welfare di 120 euro sarà inoltre garantito anche per i casi di ingresso in famiglia del minore in affidamento preadottivo.

Saranno assicurati con onere a carico dell'azienda i permessi ordinariamente previsti dall'INPS (10 giorni di permesso obbligatorio per i padri e congedi parentali), che si aggiungono a quelli stabiliti dalla Contrattazione di secondo livello per tutte le figure genitoriali.

Abbiamo richiesto anche l'estensione dei permessi nel caso di affidamento temporaneo, richiesta che per il momento non è stata accolta, ma che per noi rimane un capitolo aperto.

Valutiamo comunque positivamente l'accordo che si propone di favorire la condivisione della responsabilità genitoriale, ambito in cui il nostro Paese registra un certo ritardo, come testimoniano i dati nazionali sulla fruizione dei permessi da parte dei padri.

Milano, 20 maggio 2022

Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL FISAC/CGIL – UILCA UNISIN

dal sito fisacgruppointesasanpaolo.it

Gruppo Bper: impari merito

Su Blink è uscita la notizia di un evento relativo all'iniziativa "A pari merito"; iniziativa ampiamente pubblicizzata volta alla valorizzazione delle differenze in azienda, alle pari opportunità ed all'inclusione.
Abbiamo accolto positivamente l'iniziativa, e ancora ne condividiamo l'idea di fondo.

Poi abbiamo letto che i webinar sono stati programmati **dalle 13.30 alle 14.30, cioè durante la pausa pranzo**, che per altri versi costituisce da settimane per l'azienda un tabù intoccabile. Altri eventi pomeridiani invece si protraggono **oltre il normale orario di lavoro**, con buona pace della conciliazione tempi di vita e lavoro, uno dei pilastri

tematici delle “pari opportunità”.
Si tratta di scelte singolari, considerati i temi oggetto dell’iniziativa.

Se l’obiettivo è quello di porre in rilievo certe tematiche e di sensibilizzare i colleghi e le colleghe, non è sacrificando il loro tempo e le pause necessarie dal lavoro che si potrà raggiungere, non è un buon punto di partenza. Se un evento “formativo” promosso dall’azienda, pubblicizzato anche a mezzo stampa, deve avere luogo fuori dall’orario di lavoro, siamo nel campo del “*vorrei ma non posso*”.

Resta la sgradevole sensazione che questa iniziativa sia messa in vetrina come un orpello che **non deve intaccare la struttura della giornata di lavoro, incentrata sul commercio**. Per scommettere davvero sull’inclusione e sulle pari opportunità, tuttavia, certi equilibri devono anche essere messi in discussione, altrimenti le iniziative più meritevoli non rinfrescano nemmeno l’immagine, apparendo come un belletto a coprire un viso che resta stanco e provato.

Ci si augura che per il futuro questo tipo di iniziative si svolgano coerentemente ai principi per i quali sono state create.

Fisac/Cgil Gruppo Bper

BCC: aggiornamento sulla trattativa per il rinnovo del

CCNL

Nella mattinata di oggi 18 gennaio si doveva tenere il programmato incontro tra le Segreterie Nazionali, i Coordinamenti di Gruppo delle OO.SS e la Delegazione Sindacale di Federcasse per la prosecuzione della trattativa sul rinnovo del CCNL.

Controparte ha richiesto un rinvio dell'incontro a causa dell'assenza del Presidente della Delegazione **Matteo Spanò**, impossibilitato a partecipare.

Le OO.SS hanno fortemente rivendicato un'accelerazione dei tempi del confronto, al fine di giungere quanto prima a una conclusione positiva della trattativa e quindi al rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro, tanto atteso dalle Lavoratrici e dai Lavoratori del settore del Credito Cooperativo.

Le OO.SS hanno sollecitato Controparte a dare riscontro a quegli affidamenti che le Parti stesse si erano date in riferimento ad un **negoziato che si sviluppasse e si concludesse in tempi coerenti e stretti**.

Nella **effettiva e concreta volontà di procedere in tempi serrati al traguardo**, complesso ma ineludibile, **del rinnovo del CCNL**, le OO.SS hanno richiesto a Controparte l'invio di testi relativi a quelle materie del contratto che non necessitano di una disamina fortemente connotata in termini politici, come, ad esempio, i temi sociali riguardanti la salute e sicurezza, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo smart working e le materie di tutele professionali in ambito lavorativo.

Le OO.SS hanno infatti espresso la necessità di confrontarsi al più presto su documenti articolati e scritti al fine di approfondire e velocizzare tutti i temi oggetto della piattaforma sindacale, con un cambio di passo sui tempi dello sviluppo della trattativa.

Le Parti si sono aggiornate al giorno 25 gennaio, nella reciproca consapevolezza di andare a fissare tutte le date possibili ed utili per il proseguimento del confronto nel mese di febbraio.

Roma, 18/01/2022

Le Segreterie Nazionali
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL CREDITO – UILCA

ISP: sottoscritto il rinnovo del Contratto Collettivo di secondo livello

Nelle prime ore dell'8 dicembre abbiamo raggiunto un importante accordo per il rinnovo della contrattazione di 2° livello del Gruppo Intesa Sanpaolo che include anche gli aspetti legati all'integrazione dell'ex Gruppo UBI non ancora normati, completando così l'articolato processo di armonizzazione.

La nuova intesa avrà validità per tutta la durata del nuovo Piano d'Impresa, vale a dire dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2025, ed interviene, lasciando invariati i restanti aspetti, nei seguenti ambiti:

- Previdenza complementare
- Provvidenze per i figli
- Ruoli e percorsi professionali – BdT e Strutture Centrali
- Mobilità territoriale
- Formazione
- Buono pasto
- Conciliazione tempi di vita e di lavoro
- Inclusione
- Finanziamenti ai dipendenti

Scarica l'Accordo quadro

BCC: rinnovo del CCNL – Inizia il confronto

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI DIRETTIVI
E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DIPENDENTI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
– CASSE RURALE ED ARTIGIANE

Si sono concluse le circa duecento assemblee sindacali, indette su tutto il territorio nazionale, per la presentazione ed approvazione della Piattaforma per il **rinnovo del CCNL del Credito Cooperativo**.

La partecipazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori alle Assemblee è stata importante, nonostante la modalità "a distanza", a dimostrazione del fatto che il rinnovo contrattuale rappresenta un tema centrale anche e soprattutto in questo momento storico segnato da incertezza e inquietudine.

I profili di intervento che riguardano l'attuale Contratto Nazionale scaduto sono molteplici e tutti davvero importanti:

- Ampliamento e rafforzamento dell'**area contrattuale**, al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale del Personale del Credito Cooperativo.
- Aggiornamento e completamento dell'assetto complessivo degli **ammortizzatori sociali di sistema**, anche in considerazione del fatto che le prospettive del Credito Cooperativo sono difficilmente prevedibili.
- Rivedere in profondità e prospettiva il sistema di inquadramento del Personale, così da renderlo adeguato ai nuovi ruoli; nonché rendere efficace la **formazione** che dovrà essere qualificata, qualificante, certificata e identitaria.
- Occorre una ricognizione a tutto campo sulle tematiche inerenti alla **"conciliazione dei tempi vita/lavoro"**.
- Si rende necessario un rafforzamento delle norme riferite alle **"Tutele e diritti delle Lavoratrici e dei Lavoratori"**, con riferimento ai procedimenti penali, ai fatti connessi all'esercizio delle funzioni, alla responsabilità civile verso terzi ed ai procedimenti disciplinari.
- Deve essere riconosciuto l'atteso **adeguamento degli stipendi**, anche considerato l'incremento della produttività del settore ed un conseguente aumento della contribuzione al Fondo Pensione Nazionale ed alla Cassa Mutua Nazionale
- Sarà necessario, inoltre, intervenire su altri temi, quali: **"mobilità territoriale e professionale"** e **"salute**

e sicurezza”.

La necessità di proseguire attivamente e celermente in questo rinnovo contrattuale è stata ribadita anche lo scorso 16 settembre 2021, durante l’incontro avvenuto tra le Segreterie Generali delle Organizzazioni Sindacali e Federcasse.

I contenuti presentati alle Lavoratrici ed ai Lavoratori sono stati accolti positivamente da **oltre il 96%** dei presenti alle Assemblee, ed ora le OO.SS. sono pronte ad iniziare il confronto con Federcasse.

Roma, 27 settembre 2021

Le Segreterie Nazionali
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL CREDITO – UILC

Congedo parentale a ore: alcune indicazioni utili

Ecco una Guida completa al significato di “***Congedo Parentale a ore***“, a chi ne ha diritto e a come è cambiato in epoca Covid.

Congedo Parentale a Ore (detto anche “Su Base Oraria”)

A disciplinare questo tipo di congedo è stata la legge 24 dicembre 2012, n.228.

La legge ha infatti introdotto la possibilità di frazionare ad ore la fruizione del congedo parentale, rinviando tuttavia

alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire:

- le modalità di fruizione del congedo stesso su base oraria
- i criteri di calcolo della base oraria
- e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

A chi spettano questi permessi?

La modalità di fruizione oraria del congedo parentale, prevista dall'art. 32 del T.U maternità/paternità, si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera e mensile relativamente alle quali sono state già fornite istruzioni.

Rispetto alle modalità già in uso (giornaliera o mensile riportata negli esempi del paragrafo sopra), l'introduzione della modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

Pertanto:

- **entro i primi 6 anni di età del bambino** si fruisce del congedo 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, 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;
- **infine dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del**

bambino il congedo non è mai indennizzato.

Periodi di assenza

Il decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel Jobs Act, prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Per quanto riguarda il congedo parentale ad ore la regola generale stabilisce che non si possono superare i 10 mesi complessivi. Per quanto riguarda le **modalità di fruizione del congedo**, i criteri di calcolo della base oraria e il monte orario giornaliero bisogna fare dunque riferimento al proprio **CCNL**.

Se nel CCNL non risultano indicazioni sulle modalità di fruizione del congedo parentale ad ore si applica la **regola generale**, nella quale viene stabilito che la **durata del permesso** deve essere pari alla **metà dell'orario medio giornaliero**.

Pertanto si evince il seguente assunto: **chi lavora per 8 ore al giorno può richiedere il congedo parentale per un massimo di 4 ore.**

Fruizione del congedo in modo frazionato

Qualora la fruizione del congedo avvenga frazionatamente, il periodo massimo di assenza dovrà essere verificato computando i giorni compresi nei periodi indicati nella domanda di richiesta.

Quindi qualora si susseguano, senza interruzione:

- un primo periodo di congedo parentale
- un successivo periodo di ferie o di malattia
- e un ulteriore periodo di congedo parentale

i giorni festivi e i sabati (in caso di settimana corta), che si collocano nei periodi **devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale.**

Richiesta e presentazione della domanda

A stabilire le regole nello specifico per criteri di richiesta e presentazione delle domande è l'**INPS.**

Modalità di richiesta

Il genitore lavoratore dipendente avente diritto al congedo parentale richiede il congedo al datore di lavoro ed all'INPS, ai fini del trattamento economico e previdenziale.

Nella **domanda di congedo parentale frazionato** il genitore dichiara:

- se il congedo è richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base al criteriogenerale previsto dall'art. 32 del T.U. (si rammenta che in questo caso la fruizione nellasingola giornata di lavoro è necessariamente pari alla metà dell'orario medio giornaliero);
- il numero di giornate di congedo parentale da fruire in modalità oraria. La procedura infattiprevede che il totale delle ore di congedo richieste sia calcolato in giornate lavorative intere;
- il periodo all'interno del quale queste giornate intere di congedo parentale saranno fruite.

Presentazione domanda

L'applicazione per la presentazione all'Istituto delle domande di congedo parentale su base oraria è stata inserita all'interno del gruppo di servizi denominati "*Domande di maternità online*".

L'acquisizione delle domande in oggetto è possibile tramite i seguenti tre canali:

- **WEB**: il servizio è disponibile tra i servizi OnLine dedicati al Cittadino presenti sul sito dell'INPS (www.inps.it); in particolare, una volta effettuato l'accesso, il cittadino dovrà selezionare le voci "Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito"," Maternità", "Acquisizione domanda";
- **CONTACT CENTER INTEGRATO**: contattando il numero verde **803164**, gratuito da rete fissa, o il numero **06164164** da telefono cellulare. In questo caso, il servizio è a pagamento in base al piano tariffario applicato dai diversi gestori telefonici;
- **PATRONATI**: attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Per tutte le altre informazioni sulle modalità operative di presentazione della domanda e di fruizione del congedo parentale su base oraria, si rinvia a quanto contenuto nella **circolare INPS n.152 del 18 agosto 2015**.

Le modifiche al Congedo Parentale dopo il Coronavirus

L'avvento del Coronavirus ha rivoluzionato la formulazione dei permessi, ampliando le platee e modificando le regole di applicazione.

Ricordiamo che il **congedo parentale straordinario causa Covid-19** è attivo **dallo scorso 5 marzo**, cioè da quando sono

state adottate misure di contenimento per la diffusione del coronavirus a livello nazionale e sono state chiuse le scuole di ogni ordine e grado.

Per tutte le informazioni utili sul **Congedo parentale Covid** potete leggere questo nostro approfondimento.

Congedo parentale Covid a ore: come funziona?

Invece il congedo parentale a ore come è cambiato?

In principio è stato il **Messaggio n. 3105 dell'11 agosto 2020 dell'INPS** che ha fornito le istruzioni operative per la presentazione della domanda per la **fruizione oraria del congedo per emergenza COVID-19.**

Poi con Circolare n. 99 del 3 settembre, l'Istituto ha fornito ulteriori indicazioni in ordine alla fruizione del c.d. **"congedo COVID-19″ fruibile anche in modalità oraria.**

In sintesi, il **congedo COVID-19 ad ore può essere fruito da entrambi i genitori purché la fruizione avvenga in maniera alternata**. Ne consegue che il congedo COVID-19 orario è incompatibile con la fruizione, nello stesso giorno, di congedo COVID-19 giornaliero da parte dell'altro genitore.

Sono invece compatibili due richieste di congedo COVID-19 in modalità oraria nello stesso giorno da parte dei due genitori, **purché le ore di fruizione all'interno della stessa giornata non si sovrappongano.**

Decorrenza attuale

Ricordiamo che inizialmente la decorrenza del congedo Covid a ore era, come per quello ordinario, il 31 Agosto.

il decreto Ristori ha modificato la disciplina del congedo

parentale straordinario per i lavoratori**, prorogandolo al momento fino al 31 dicembre 2020.**

Non si escludono, ovviamente, ulteriori prolungamenti nei prossimi DPCM.

Come fare domanda?

La **domanda deve essere presentata in modalità telematica**, utilizzando la procedura per la presentazione delle domande di congedo parentale a ore ordinario, selezionando la specifica opzione "*COVID-19*".

Nella domanda di congedo COVID-19 ad ore pertanto il genitore dichiara:

- **il numero di giornate di congedo COVID-19** da fruire in modalità oraria;
- **ed il periodo** all'interno del quale queste giornate intere di congedo COVID-19 sono fruite in modalità oraria.

Il periodo all'interno del quale si intende fruire delle ore di congedo COVID-19 dovrà essere contenuto all'interno di un mese solare.

Fonte: www.lentepubblica.it