

con indennità erogata dall'INPS, da godere entro il 1° anno di vita del bambino. In questo caso è obbligatoria l'astensione dal lavoro.

→ **Libere professioniste**

Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità di maternità, erogata dalla cassa competente, per la durata di 5 mesi. Non c'è l'obbligo di astensione dal lavoro. L'indennità è pari all'80% di 5/12 del reddito da lavoro autonomo denunciato nel secondo anno precedente a quello della richiesta (è garantita comunque una indennità minima per 5 mensilità pari all'80% della retribuzione minima giornaliera delle lavoratrici dipendenti). Nel caso di interruzione di gravidanza se questa avviene dopo il 3° mese spetta l'indennità per una sola mensilità, se invece avviene dopo il sesto mese spetta l'indennità intera.

Adozioni / Affidi

Congedo di maternità

→ **Adozioni nazionali**

Il congedo di maternità spetta per un periodo massimo di 5 mesi, successivo all'ingresso in famiglia del bambino/a in età non superiore ai 18 anni e può essere richiesto alternativamente dalla madre o dal padre lavoratori: deve essere fruito nei 5 mesi successivi all'ingresso in famiglia.

→ **Adozioni internazionali**

Il congedo di maternità/paternità, pari a 5 mesi, spetta per le adozioni di bambini/e con età inferiore ai 18 anni e può essere richiesto alternativamente dalla madre o dal padre lavoratori. Il congedo può essere fruito anche prima dell'ingresso del minore in famiglia e/o nei 5 mesi successivi.

→ **Affidamento minori**

Nel caso di affidamento di minori il congedo di maternità/paternità può essere fruito entro 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi.

→ **Trattamento Economico**

Per tutto il periodo del congedo di maternità il trattamento economico è pari all'80% della retribuzione percepita nel mese precedente all'inizio dell'astensione, salvo clausole contrattuali più favorevoli.

→ **Riposi giornalieri**

I genitori adottivi, in alternativa, hanno il diritto ai riposi giornalieri come i genitori naturali. Possono essere utilizzati dal giorno successivo all'ingresso in famiglia, ma non contemporaneamente al congedo di maternità o paternità. I genitori adottivi/affidatari possono avvalersi dei riposi giornalieri fino al raggiungimento della maggiore età del minore, ovviamente non oltre un anno dall'ingresso in famiglia.



→ **Malattia del bambino**

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno il diritto di astenersi dal lavoro per la malattia del bambino/a:

- Senza limiti alla durata fino ai 6 anni del bambino/a (qualora l'adozione/affidamento avvenga prima dei 6 anni)
- Resta fermo il limite degli 8 anni per fruire di 5 giorni annui per ciascun genitore
- Se l'adozione/affidamento avviene in età compresa tra i 6 e i 12 anni del bambino/a, i genitori possono astenersi alternativamente, nei limiti di 5 giorni all'anno per ciascuno - nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia.
- Per quanto riguarda il trattamento economico non è riconosciuta alcuna retribuzione (salvo altre disposizioni previste dai Contratti nazionali di lavoro).

→ **I congedi parentali**

- La richiesta di congedo deve essere presentata almeno 5 giorni (di calendario) prima del suo inizio all'INPS e al datore di lavoro (dalla presentazione all'INPS sono esclusi i lavoratori del pubblico impiego).
- Il diritto spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente per un periodo complessivo non superiore ai 10 mesi.
- Ciascun genitore non può usufruire di più di 6 mesi (continuativi o frazionati).
- Il congedo può essere usufruito dai genitori adottivi/affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

→ **Trattamento economico**

Nei primi 6 anni di ingresso in famiglia:

- Verrà riconosciuta un'indennità del 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di 6 mesi, salvo clausole migliorative previste dai Contratti nazionali.
- Per età o periodi ulteriori, vedi tabella riassuntiva.

Tabella riassuntiva congedo parentale per adozione/affido nazionale e internazionale

<i>Termine di fruizione del congedo parentale</i>	<i>Età del figlio/a</i>	<i>Congedo parentale fruito per 6 mesi complessivamente dai genitori</i>	<i>Ulteriore periodo di congedo parentale fruito fino a 11 mesi complessivamente dai genitori</i>
Entro il 6° anno dall'ingresso in famiglia	Non superiore ai 18 anni	Sempre indennizzabile al 30%	Indennizzabile se viene rispettato il limite di reddito pari a 2 volte e mezzo il trattamento minimo annuo
Fra il 6° e l'8° anno dalla data di ingresso in famiglia e per i periodi eccedenti i primi 180 gg.	Non superiore ai 18 anni	Indennizzabile se viene rispettato il limite di reddito pari a 2 volte e mezzo il trattamento minimo annuo	Indennizzabile se viene rispettato il limite di reddito pari a 2 volte e mezzo il trattamento minimo annuo
Fra l'8° e il 12° anno di ingresso in famiglia	Non superiore ai 18 anni	Mai indennizzato	Mai indennizzato

Sostegno alla maternità

→ **Assegno per famiglie numerose**

È concesso dai Comuni alle famiglie italiane, comunitarie o soggiornanti di lungo periodo con 3 o più figli minorenni a determinate condizioni di reddito, stabilito annualmente e da certificazione ISE. La richiesta deve essere inoltrata agli uffici dell'Asp (Azienda Servizi alla Persona). L'assegno è concesso per un massimo di 13 mensilità.

→ **Assegno di maternità concesso dai Comuni**

L'assegno è una prestazione che spetta alle cittadine italiane, comunitarie o extracomunitarie in possesso del permesso CE soggiornanti lungo periodo o equipollente per ogni figlio naturale, adottato, o in affidamento preadottivo ed è concesso per un massimo di 5 mesi. La domanda va presentata al proprio Comune di residenza (per i Comuni del Circondario il referente a cui rivolgersi è l'Asp) entro il termine di 6 mesi dalla nascita del figlio/a o dalla data di adozione o affidamento preadottivo. Per chi è in attesa della carta di soggiorno, è possibile effettuare ugualmente la domanda, che verrà accettata però solo se il documento sarà presentato entro il 6° mese dalla nascita del figlio/a.

→ **Assegno di maternità erogato dall'INPS**

È un'indennità a sostegno delle madri lavoratrici precarie o licenziate che hanno maturato un minimo di contribuzione. Spetta alle cittadine italiane, comunitarie o extracomunitarie in possesso permesso CE soggiornanti lungo periodo o equipollente, per ogni figlio nato, adottato o in affidamento preadottivo. L'indennità è erogata interamente nel caso in cui si benefici di nessuna prestazione economica di maternità obbligatoria, oppure per la quota differenziale nel caso in cui si fruisca di una prestazione di maternità di misura inferiore. Se ne ha il diritto quando si verifica uno dei seguenti casi: la lavoratrice già fruisce di una forma di tutela previdenziale ed ha almeno tre mesi di contribuzione compresi tra i 18 e i 9 mesi precedenti la nascita o l'ingresso in famiglia del bambino; ex lavoratrice (disoccupata) purchè tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali e la data di nascita o di ingresso del minore nella famiglia non siano trascorsi più di 9 mesi; lavoratrice che ha interrotto il rapporto di lavoro per dimissioni durante il periodo di gravidanza ed ha almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai 18 mesi ai 9 mesi precedenti la nascita del bambino. L'assegno di maternità concesso dall'INPS non è cumulabile con l'assegno di maternità concesso dai Comuni. Per ottenere l'indennità l'interessata deve presentare domanda entro sei mesi dalla nascita del figlio altrimenti perde il diritto.



aprile 2019

stampato su carta riciclata - nuova grafica Imola

CGIL Imola - Via Emilia, 44 - Tel. 0542 605630 - www.cgilimola.it - im_cgil@er.cgil.it



Maternità/Paternità

Breve guida ai diritti per un equilibrio tra tempo di lavoro e di cura

La tutela della maternità, la libertà delle donne di poter scegliere e autodeterminare la propria vita sono il frutto di tante battaglie condotte dalle donne e dal movimento dei lavoratori. Oggi, più che mai, è necessario riaffermare questi diritti come fondamentali, non solo per le donne ma per tutta la società. Anche su questo si misura la nostra democrazia.

Congedi per lavoratrici/lavoratori dipendenti

→ **Certificato di gravidanza**

Prima della data d'inizio del periodo d'astensione dal lavoro, la lavoratrice deve trasmettere all'INPS il certificato medico di gravidanza e al datore di lavoro solo la domanda di congedo (dalla presentazione all'INPS sono esclusi i lavoratori del pubblico impiego). Entro 30 giorni dalla nascita del bambino/a va consegnato il certificato di nascita all'azienda/ente e all'INPS anche il codice fiscale del nuovo nato.

→ **Divieto di licenziamento**

Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre decorre dall'inizio della gestazione fino al compimento di 1 anno di vita del bambino/a. Per le madri adottive/affidatarie fino ad 1 anno dall'ingresso del minore in famiglia. Il divieto opera anche nei confronti del padre lavoratore nel caso di fruizione del congedo di paternità, per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di 1 anno di età del bambino/a.

→ **Dimissioni volontarie**

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo durante il quale vige il divieto di licenziamento ed entro i primi 3 anni di vita del bambino, devono essere presentate e convalidate presso la competente Direzione territoriale del Lavoro. In caso di dimissioni volontarie presentate entro l'anno di età del bambino, alla lavoratrice spetta l'indennità sostitutiva del preavviso e la NASPI qualora in possesso dei diritti. Lo stesso diritto spetta al lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità in alternativa alla madre.

→ **Permessi per esami prenatali**

In gravidanza sono riconosciuti permessi retribuiti per esami prenatali durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi occorre presentare al datore di lavoro apposita richiesta e successivamente la documentazione giustificativa attestante data e orario degli esami.

→ Salute della madre e del bambino/a

È vietato adibire la donna a lavori pericolosi, faticosi e insalubri durante il periodo di gestazione e fino al 7° mese dopo il parto.

→ Lavoro notturno

È vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 a partire dall'accertamento della gravidanza al compimento di 1 anno di età del bambino/a. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno: la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre di un bambino/a di età inferiore ai 3 anni, oppure il genitore unico affidatario di un figlio/a sotto i 12 anni oppure il/la lavoratore/lavoratrice che abbia a carico una persona disabile (legge 104/92).

→ Congedo di maternità

Il congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) dal lavoro è consentito:

- 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, oppure 1 mese prima e 4 mesi dopo il parto, oppure tutti e 5 i mesi dopo il parto. La facoltà di posticipo può essere esercitata a condizione che un ginecologo del Servizio pubblico e il medico competente dell'azienda attestino che tale scelta non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
- In caso di lavori faticosi, pericolosi e insalubri è consentita l'astensione anticipata e prolungata fino a 7 mesi dopo il parto.
- È prevista l'astensione anticipata anche per la maternità a rischio.
- L'autorizzazione all'estensione anticipata va richiesta all'Ispettorato del Lavoro in caso di lavoro a rischio, va richiesta all'Asl del Comune di residenza in caso di gravidanza a rischio.
- Sono garantiti 5 mesi di astensione dal lavoro anche nel caso di parto prematuro.
- I 3 mesi di astensione obbligatoria spettano anche nei casi in cui la gravidanza si interrompa dopo i 180 giorni dal suo inizio.

→ Trattamento economico

Per tutto il periodo di congedo di maternità, ivi compresi i periodi di congedo di maternità anticipata e posticipata autorizzati dall'Ispettorato del lavoro, si percepirà:

l'80% della retribuzione percepita nel mese precedente all'inizio dell'astensione, salvo clausole contrattuali più favorevoli (molti contratti prevedono l'integrazione al 100% della retribuzione). È previsto il pagamento della maternità anche in alcuni casi di cessazione del rapporto di lavoro, per cui verificare sempre se esiste il diritto al riconoscimento.

Per le lavoratrici agricole spetta l'indennità purchè nell'anno precedente siano state iscritte negli elenchi agricoli per almeno 51 giornate.

→ Congedo di paternità

Il periodo di astensione nei 3 mesi dopo il parto può spettare al padre solo in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre, affido esclusivo del bambino al padre.

→ Congedo obbligatorio e facoltativo padri

Il padre lavoratore dipendente privato ha diritto a cinque giorni di congedo obbligatorio per la nascita del figlio, retribuito interamente dall'INPS, da richiedere, in carta semplice, direttamente al datore di lavoro entro i primi cinque mesi di vita del bambino, con un preavviso minimo di 15 gg.. I giorni, anche non continuativi, sono indipendenti dal diritto e dalla fruizione della madre al congedo obbligatorio di maternità. Sempre entro i primi 5 mesi di vita del bambino, nato nel 2018 o 2019, può astenersi per 1 giorno, interamente retribuito, e non frazionabile ad ore, se la madre, in

godimento del congedo obbligatorio di maternità, rinuncia a 1 giorno di questo. La domanda va presentata in carta semplice al datore di lavoro, almeno 15 gg. prima, allegando dichiarazione della madre che rinuncia a 1 gg. del suo congedo obbligatorio. Per i dipendenti pubblici si è in attesa di apposito decreto.

→ Congedi parentali

- I periodi di congedo parentale (ex astensione facoltativa) possono essere goduti entro i primi 12 anni di vita del bambino/a per periodi continuativi o frazionati, sia giornalieri che orari.
- La richiesta di congedo deve essere presentata con un periodo di preavviso non inferiore a 5 gg. lavorativi se si richiede la fruizione giornaliera, o non inferiore a 2 gg. lavorativi se si richiede quella oraria.
- La fruizione oraria, salvo miglior contratto integrativo aziendale, sarà pari alla metà dell'orario medio giornaliero e non è cumulabile con altri permessi o riposi previsti dal T.U. (es. all'attamento).
- Il diritto spetta ad entrambi i genitori, indipendentemente dal diritto dell'altro, per un periodo complessivo di 10 mesi.
- Ciascun genitore non può usufruire di più di 6 mesi, ma se il padre si avvale della facoltà del congedo per almeno 3 mesi il periodo sale a 11 mesi complessivi.
- In presenza di un solo genitore, lo stesso può beneficiare dei 10 mesi di permesso, sempre entro il 12° anno di vita del bambino/a.
- Per i genitori di figli con handicap grave (L. 104/92) il periodo di congedo parentale può essere prolungato fino al compimento del 12° anno di vita del bambino/a, successivamente si ha diritto ad usufruire di 3 giorni di permesso mensili (frazionabili anche ad ore).

→ Trattamento economico

Fino al 6° anno di vita del bambino/a verrà riconosciuta un'indennità del 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori, di 6 mesi (salvo clausole migliorative previste dai contratti nazionali di lavoro). Per i periodi ulteriori ai primi 180 gg. o richiesti fra i 6 e i 8 del bambino/a si ha l'indennità solo se il reddito del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione. Dagli 8 ai 12 anni non sono mai indenizzabili.

→ Anticipazione del TFR

Vi è la possibilità di anticipazione del TFR (trattamento di fine rapporto) durante i periodi di congedo parentale e per malattia del bambino/a. Il requisito per la richiesta di anticipazione del TFR è avere almeno 8 anni di anzianità di lavoro presso lo stesso datore di lavoro (non si può richiedere più del 70% del TFR cui si avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro al momento della richiesta).

→ Malattia del bambino/a

Fino a 3 anni di vita del bambino/a i genitori possono assentarsi dal lavoro alternativamente per i periodi corrispondenti alle malattie del bambino/a senza limiti di durata. Dai 3 agli 8 anni spettano, per ciascun genitore, 5 giorni lavorativi all'anno per le malattie del bambino/a (salvo condizioni migliorative del contratto nazionale di lavoro). Non sono previste visite di controllo, ma occorre presentare il certificato medico attestante la malattia del bambino/a.



→ Trattamento economico

Non è riconosciuta alcuna retribuzione (salvo clausole contrattuali più favorevoli). Non si maturano ferie e tredicesima, il periodo è coperto da contributi figurativi. La malattia del bambino/a che dà luogo a ricovero ospedaliero, durante le ferie dei genitori, ne interrompe il godimento.

→ Riposi giornalieri

- Durante il 1° anno di vita del bambino/a spettano alla madre o in alternativa al padre 2 ore di riposo giornaliero (anche cumulabili durante la giornata) se l'orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore. Se l'orario è inferiore alle 6 ore la durata del riposo è di 1 ora.
- Per i genitori di figli con handicap grave (L. 104/92) i riposi giornalieri possono essere prolungati fino al compimento del 3° anno di vita (in alternativa al prolungamento del congedo parentale).
- Il padre può usufruire di questi permessi solo se il figlio/a è affidato al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga in caso di morte o grave infermità della madre nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.
- In caso di parto plurimo il periodo di riposo raddoppia e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre lavoratore.

→ Trattamento economico

È riconosciuta la retribuzione piena, ma nessun effetto su ferie e tredicesima.

Bonus

→ Premio alla Nascita (Bonus mamma)

Può richiedere il premio la madre residente in Italia, cittadina comunitaria o in possesso di idoneo titolo di soggiorno, al completamento del 7° mese di gravidanza, o entro un anno dal parto, avvenuti successivamente al 01/01/2017. L'importo, pari ad € 800,00 in unica soluzione, viene corrisposto per ogni figlio. E' soggetto annualmente a copertura finanziaria.

→ Assegno di Natalità (Bonus bebè)

I cittadini comunitari ed extracomunitari, titolari di permesso, soggiornanti lungo periodo o equipollente, residenti in Italia, per ogni figlio nato dall' 01/01/2015 possono chiedere l'erogazione mensile del bonus purché in possesso di Isee valida e aggiornata non superiore a € 25.000,00. Spetta al genitore che convive con il figlio. Per i nati dall' 01/01/2018 la durata massima è un anno. E' soggetto annualmente a copertura finanziaria.

→ Bonus Asilo Nido

I cittadini comunitari ed extracomunitari titolari di permesso soggiornanti lungo periodo o equipollente, residenti in Italia, per ogni figlio nato dall' 01/01/2016 frequentante un asilo nido pubblico o privato accreditato, possono richiedere il bonus. Il bonus sarà erogato per i soli mesi di effettiva frequenza, non è soggetto al reddito ma è incompatibile con la detrazione fiscale art. 2 c. 6 della Legge 22/12/08. E' soggetto annualmente a copertura finanziaria.



Contributo per forme di supporto presso la propria abitazione

Il genitore, comunitario o extracomunitario titolare di permesso soggiornanti lungo periodo o equipollente, residente in Italia, che convive con il figlio nato dall' 01/01/2016 il quale, a causa di gravi patologie croniche non può frequentare l'asilo nido, può chiedere l'erogazione dell' una tantum. E' soggetto annualmente a copertura finanziaria.

Congedi per lavoratrici/lavoratori non dipendenti

Gestione separata: lavoro autonomo occasionale, collaboratori coordinati e continuativi, associate in partecipazione, titolari di assegni di ricerca

- Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità di maternità corrispondente a 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, purchè abbiano almeno 3 mesi di contribuzione versati nei dodici mesi antecedenti l'inizio del periodo indenizzabile (data presunta del parto). Dal 2019 non c'è obbligo di astensione dal lavoro.
- È ammessa la possibilità di astensione anticipata anche alle lavoratrici a progetto e assimilate (libere professioniste e associate in partecipazione) iscritte alla gestione separata. In particolare:
 - per le collaboratrici con contratto a progetto: l'astensione anticipata può avvenire per gravi complicanze nella gestazione o per problemi derivanti dall'ambiente di lavoro;
 - per le libere professioniste e associate in partecipazione l'astensione anticipata può avvenire solo per gravi complicanze nella gestazione.
- Nel caso in cui la lavoratrice non sia più iscritta al Fondo di gestione separata, ma sia in possesso del requisito minimo contributivo, ha egualmente diritto all'indennità di maternità (salvo che abbia diritto ad un diverso e migliore trattamento economico a carico di un'altra gestione pensionistica)
- Al padre lavoratore spetta l'indennità per i 3 mesi successivi alla data del parto o per il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre, adozione o affidamento esclusivo del bambino al padre.
- L'indennità spetta nella misura dell'80% del reddito derivante da collaborazione o da lavoro libero professionale prodotto nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indenizzabile (7° mese di gravidanza). Nel caso in cui si abbia un'anzianità contributiva inferiore a 12 mesi, l'indennità sarà determinata in riferimento al reddito del solo periodo compreso tra il mese di iscrizione alla gestione separata e l'inizio del periodo indenizzabile.
- Si ha anche diritto al congedo parentale (ex astensione facoltativa) per un periodo complessivo di 6 mesi, entro i primi 3 anni di vita del bambino, purchè risultino almeno 3 mesi di contribuzione, versati nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indenizzabile.
- In caso di gravidanza, è ammessa la sospensione del rapporto di collaborazione o di lavoro autonomo occasionale, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, salvo condizioni di miglior favore del contratto individuale.

→ Lavoratrici autonome

Le lavoratrici autonome, in regola con i versamenti dei contributi, hanno il diritto ad un'indennità di maternità, erogata dall'INPS, per la durata di 5 mesi (pari all'80% della retribuzione minima giornaliera stabilita annualmente). Non c'è l'obbligo di astensione dal lavoro. Nel caso di interruzione di gravidanza avvenuta dopo il 3° mese dal concepimento viene corrisposta un'indennità giornaliera per un periodo di 30 giorni. Hanno il diritto ad un congedo di 3 mesi,