



Vieni all'INAS per...

- Assegno al nucleo familiare
- Congedo di maternità
- Assegno di maternità

**L'INAS CISL ti aiuta in modo veloce,
professionale e gratuito**

PATRONATO
inas
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

Numero Verde
800 24 93 07

www.inas.it

CONQUISTE
del **LAVORO**
quotidiano della Cisl

Direttore responsabile: **Raffaella Vitulano**
Reg. Trib. Roma n. 569/48
Proprietà - Conquiste del Lavoro S.r.l.
Una copia Euro 0,41
Arretrata - Euro 0,82.
Abbonamento annuale Euro 103,30;
iscritti alla Cisl - Euro 41,50.
Abbonamento estero Euro 155,00.
Abbonamento comprensivo di
"Inas Tutela" maggiorazione di Euro 2

INAS TUTELA

Direzione e Redazione: *V.le Regina Margherita, 83/d - 00198 Roma*
Tel. 06 84438602 - Fax 06 84438222

Stampa: Poligraf (Srl) - Pomezia (Rm)
Progetto grafico: Eurografica 2 Srl

inas **Tutela**



MAMME E PAPÀ: ECCO i NUOVI DIRITTI

INAS CISL - NUMERO VERDE 800 249 307 - WWW.INAS.IT

Mamme e papà: ecco i nuovi diritti

MISURE A SOSTEGNO DI MAMME E PAPÀ

Il tema dei congedi parentali e delle misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro è spesso al centro dell'attenzione dei media. I difficili cambiamenti culturali volti ad una maggiore condivisione dei ruoli e delle responsabilità genitoriali, e le poche risorse economiche a disposizione, rendono assai complesso realizzare un "restyling" generale della materia.

La riforma del mercato del lavoro dello scorso luglio e la recentissima legge di stabilità hanno introdotto nuove misure di sostegno alla genitorialità, come il congedo di paternità obbligatorio, i contributi per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* o per sostenere le spese relative ai servizi per l'infanzia riservati alle sole lavoratrici e la fruizione oraria del congedo parentale.

Tali innovazioni, tuttavia, non sono ancora fruibili per la mancata emanazione del decreto attuativo e per il necessario intervento della contrattazione collettiva.

In attesa di ulteriori sviluppi, in questo numero di "Inas Tutela" riepiloghiamo i punti chiave di queste novità legislative.



IL CONGEDO PARENTALE

Nei primi 8 anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto a sospendere la prestazione lavorativa.

Il diritto viene esplicitamente riconosciuto "per ogni bambino". In caso di parto plurimo, quindi, la durata del congedo spettante a ciascun genitore viene determinata in base al numero dei bambini nati.

Il congedo dei genitori non può eccedere, per ogni bambino, il periodo complessivo di 11 mesi.

Nell'ambito di tale limite, il diritto di astenersi dal lavoro (inteso come limite individuale) spetta:

- ▶ alla madre lavoratrice, trascorso il tempo relativo al congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- ▶ al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 7 mesi;
- ▶ nel caso vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo può essere richiesto dai genitori anche contempo-

raneamente ed il padre può assentarsi fin dalla nascita del figlio.

I periodi non utilizzati da uno dei 2 genitori non possono essere utilizzati dall'altro.

Il congedo parentale del padre può essere richiesto per gli stessi giorni in cui la madre è in riposo giornaliero (per allattamento), mentre non è possibile il caso inverso.

La richiesta di congedo (salvo i casi di oggettiva impossibilità) deve essere comunicata al datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 15 giorni (salvo diverse disposizioni previste dal contratto di lavoro) ed all'Inps (in via telematica) prima che l'assenza cominci, indicando l'inizio e la fine del congedo.

TRATTAMENTO ECONOMICO

- ▶ Fino al terzo anno di vita del bambino è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi (salvo integrazioni previste dalla contrattazione collettiva).
- ▶ Per i periodi oltre i 6 mesi ed entro il 3° anno di vita del bambino, e comunque per tutti i periodi fruiti tra il 3° e l'8° anno di vita del bambino (anche se si tratta dei primi 6 mesi), spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione solo se il reddito individuale dell'interessato sia inferiore ad un certo importo, annualmente rivalutato, che per l'anno 2012 era pari a € 15.617,22.

TRATTAMENTO NORMATIVO

I periodi di congedo parentale sono validi ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Le ferie (anche collettive) e le assenze eventualmente spettanti ai genitori ad altro titolo, non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo parentale.

CONGEDO PARENTALE AD ORE

La legge ha recentemente introdotto la possibilità di fruire del congedo parentale ad ore. Tale novità sarà attiva nel momento in cui i contratti

collettivi di lavoro stabiliranno le modalità, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Per il personale del comparto sicurezza e difesa, dei vigili del fuoco e del soccorso pubblico, per tener conto delle peculiari esigenze di funzionalità legate al compimento dei relativi servizi istituzionali, la disciplina collettiva dovrà prevedere specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

Il lavoratore e il datore di lavoro potranno concordare adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa dopo un periodo di congedo parentale.



CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO DI SERVIZI PER L'INFANZIA

In alternativa al congedo parentale, e nel limite delle risorse disponibili, per gli anni 2013, 2014 e 2015 la lavoratrice ha la possibilità di richiedere al datore di lavoro, per gli 11 mesi successivi al congedo di maternità, la corresponsione di *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, o per sostenere le spese relative ai servizi per l'infanzia pubblici o privati accreditati.

Anche questi benefici non sono attualmente fruibili: il numero di tali *voucher*, l'importo (che sarà basato sull'Isee), i criteri di accesso e le modalità di utilizzo verranno stabiliti da un decreto in corso di emanazione.

I NUOVI CONGEDI DI PATERNITÀ

Dal momento dell'emanazione del decreto, per i nati a partire dal 1° gennaio 2013, il padre la-

voratore dipendente ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per 1 giorno, entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio.

Inoltre, egli può astenersi dal lavoro per un periodo ulteriore di 1 o 2 giorni, anche continuativi, sempre entro i primi 5 mesi di vita del bambino. In questo caso, i giorni di congedo utilizzati dal padre verranno sottratti al congedo di maternità della madre lavoratrice, previo accordo tra i genitori.

Per fruire del congedo obbligatorio e di quello facoltativo, il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni prescelti, con un preavviso di almeno 15 giorni.

Per entrambi i periodi di congedo il trattamento economico è pari al 100% della retribuzione.

IL CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

I genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie di cia-

scun figlio di età non superiore ai 3 anni, senza alcun limite massimo.

Per le malattie di ogni figlio di età compresa fra 3 e 8 anni, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per 5 giorni lavorativi all'anno.

Il congedo spetta al lavoratore, anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai fini della fruizione del congedo, all'atto della compilazione del certificato di malattia del figlio, la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico del servizio sanitario nazionale (o con esso convenzionato) che ha in cura il minore le proprie generalità. Un decreto di futura emanazione stabilirà le modalità di invio telematico all'Inps del certificato necessario.

TRATTAMENTO NORMATIVO

Il periodo di assenza dal lavoro è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti ai genitori ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento, nel limite del periodo di congedo spettante.

In ogni caso, al datore di lavoro è vietato l'utilizzo del sistema di controllo della malattia dei dipendenti (fasce orarie di reperibilità) per verificare l'attendibilità del certificato medico riferito alla malattia del bambino.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il congedo non dà diritto ad alcuna indennità economica.

Eventuali clausole contrattuali migliorative possono prevedere forme di retribuzione a carico del datore di lavoro.



SPORTELLO MATERNITÀ E PATERNITÀ

Oltre all'attività di tutela sui temi della maternità, svolta in tutte le sedi dell'Inas, lo Sportello Maternità e Paternità fornisce **gratuitamente** informazioni e consulenza alle mamme e ai papà, per conoscere tutti i diritti e le opportunità offerte dalla legge a tutela e sostegno della famiglia e per l'assistenza alle persone disabili.

Si possono chiedere informazioni in merito a:

- ▶ tutela e protezione (gravidenza, dimissioni, congedi, riposi giornalieri, ecc.);
- ▶ trattamento economico (indennità di maternità, integrazione dell'indennità, ecc.);
- ▶ congedi per la paternità;
- ▶ lavoro e previdenza (assenze per maternità e paternità, lavoratrici madri a tempo determinato, ecc.);
- ▶ maternità nel lavoro autonomo, professionale, parasubordinato e per le donne in condizione non professionale;
- ▶ assegno di maternità di base, assegno di maternità per lavori atipici;
- ▶ congedi per la famiglia e per l'assistenza ai disabili.

Puoi contattare lo Sportello Maternità e Paternità telefonando al numero 06/84438359, ogni mercoledì mattina dalle 09:30 alle 13.