





*La Cisl è impegnata da sempre a dare voce, rappresentanza e tutela alle donne, con l'obiettivo di promuovere, sostenere e consolidare politiche attive di inclusione sociale che salvaguardino le lavoratrici da eventi discriminatori promuovendo politiche di pari opportunità e rimuovendo gli ostacoli che, di fatto, ne impediscono la realizzazione.*

*Nascono pertanto sui territori i Coordinamenti Donne della Cisl finalizzati a:*

- favorire l'occupazione eliminando le disparità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo delle carriere, garantendo il superamento delle condizioni negative che determinano ineguaglianza tra i lavoratori, promuovendo percorsi di inserimento professionali dedicati alle donne,*
- promuovere politiche di democrazia partecipativa per eludere rischi di esclusione sociale,*
- migliorare i sistemi di protezione sociale per diminuire il rischio di povertà e di emarginazione*
- combattere la discriminazione multipla, in particolare nei confronti dell'età, del genere e delle appartenenze nazionali ed etniche,*
- abbattere tutte le forme di violenza in particolare quelle basate sul genere*

*All'interno dell'organizzazione territoriale il Coordinamento Donne della Cisl riunisce le Coordinatrici appartenenti alle federazioni presenti sul territorio della Provincia di Napoli; invita Tutte le "persone interessate" (senza farne una questione di genere) a partecipare ai lavori del Coordinamento; invia in posta elettronica la documentazione proveniente dal Dipartimento Nazionale; organizza gruppi di lavoro, seminari, lo sportello donna e lo sportello antiviolenza, stipula protocolli d'intesa con enti e associazioni sulle tematiche di genere, produce opuscoli informativi etc.*

## **Elenco Normativa Maternità/Paternità**

- ✓ Decreto Legislativo n. **151/2001** Testo Unico Maternità/Paternità
- ✓ Decreto del Presidente della Repubblica n. **1026/1976** Regolamento di esecuzione del Testo Unico Maternità/Paternità
- ✓ Decreto Ministero dell'Economia e delle Finanze n. **149/2007** Detrazioni carichi di famiglia
- ✓ Legge **53/2000** Congedi parentali
- ✓ Legge **1204/1971** Tutela Lavoratrici Madri
- ✓ Decreto Legislativo n. **119/2011** Riordino della normativa in materia di congedi, aspettative, permessi
- ✓ Legge **92/2012** Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro
- ✓ Legge **184/1983** Disciplina adozione e affidamento del minore
- ✓ Legge **476/1998** Ratifica ed esecuzione Convenzione Aja sulla tutela dei minori e cooperazione internazionale
- ✓ Circolare **INPS 8/2003** Disposizioni attuative **Legge 53/2000** Astensione facoltativa, riposi orari, astensione obbligatoria
- ✓ Circolare **INPS 128/2003** Permessi 104 disposizioni varie
- ✓ Circolare **INPS 40/2013** Congedo obbligatorio e facoltativo padre
- ✓ Circolare **INPS 109/2000** Congedi parentali
- ✓ Circolare **INPS 112/2009** Riposo giornalieri padre
- ✓ Circolare **INPS 95bis/2006** Riposi giornalieri, specificazioni
- ✓ Circolare **INPS 35/2012** Opzione donna
- ✓ Messaggio **INPS n. 569/2001** Parto gemellare
- ✓ **Sentenza Corte Cassazione n. 116 /2011** Parto prematuro e congedo obbligatorio maternità
- ✓ **Decreto Ministero Lavoro e Politiche Sociali n. 37/2013** Congedo obbligatorio padre

## **MODULISTICA**

- ✓ **SR01** Domanda di congedo di maternità-paternità (astensione obbligatoria)
- ✓ **SR23** Domanda di congedo parentale (astensione facoltativa)
- ✓ **SR90** Domanda di riposi giornalieri papà (allattamento)
- ✓ **SR136** Congedo paternità obbligatorio/facoltativo (Legge Fornero)
- ✓ **SR16** Domanda lavoratori dipendenti assegno nucleo familiare

- ✓ **SR03** Richiesta di autorizzazione ad inserire determinati familiari nel nucleo
- ✓ **SR61** Dichiarazione riconoscimento nucleo familiare numeroso
- ✓ **SR65** Dichiarazione del genitore naturale convivente con i figli
- ✓ **AP35** Domanda di riscatto periodi aspettativa per gravi motivi familiari

### **Normativa Disabilità**

- ✓ Legge n. **104/1992** Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate
- ✓ Legge n. **183/2010** Deleghe al Governo in materia diverse tra cui aspettativa e permessi
- ✓ D. Lgs. **151/2001** Testo unico maternità e paternità
- ✓ D. Lgs. **119/2011** Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.
- ✓ Decreto **90/2014**
- ✓ Circolare Ministero del Lavoro n. **28/1993**, accertamento provvisorio situazione di gravità
- ✓ Circolare **INPS n. 45/2011** Permessi ex art. 33 L. 104/1992
- ✓ Circolare **INPS n. 53/2008** Validità accertamento provvisorio
- ✓ Circolare **INPS n. 32/2006** Modifica alla disciplina in materia di congedi e permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità
- ✓ Circolare **INPS 133/ 2000** Benefici a favore delle persone handicappate
- ✓ Circolare **INPS 155/2010** modifiche materia permessi e assistenza portatori di handicap
- ✓ Circolare **INPS 182/1997** Ricorsi avverso esito accertamento situazione di gravità
- ✓ Circolare **INPS 37/1999** Permessi art. 33 L. 104/1992. Disposizioni varie
- ✓ Messaggio **INPS 16866/2007** Frazionabilità dei permessi art. 33 L.104/1992; calcolo monte ore
- ✓ Messaggio **13032/2005** Permessi L. 104/1992, tredicesima mensilità e ferie

## MODULISTICA

- ✓ **SR64** Domanda di congedo straordinario per assistere il coniuge disabile in situazione di gravità
- ✓ **SR86** Domanda di congedo straordinario per assistere il genitore disabile in situazione di gravità
- ✓ **SR11** Domanda di congedo straordinario per assistere il fratello o la sorella disabile in situazione di gravità
- ✓ **SR10** Domanda di congedo straordinario per assistere figli o affidati disabili in situazione di gravità
- ✓ **SR09** Domanda di permessi per il lavoratore disabile in situazione di gravità
- ✓ **SR08** Domanda di permessi per l'assistenza ai familiari in situazione di gravità

## CONTATTI

[www.cislcampania.it](http://www.cislcampania.it) per ogni altra informazione e per cercare la struttura territoriale più vicina

[www.inas.it](http://www.inas.it) per cercare lo sportello del patronato più comodo sul territorio

[www.inps.it](http://www.inps.it) per effettuare l'inserimento telematico dei benefici economici legati alla maternità e paternità

[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

## MATERNITA' E TUTELA DELLA SALUTE

### Le comunicazioni all'azienda e all'INPS

Per le lavoratrici in stato di gravidanza è opportuno verificare, insieme al proprio rappresentante sindacale CISL, se il regolamento aziendale prevede di dover dare apposite comunicazioni attraverso modulistica interna.

La richiesta delle prestazioni a beneficio della maternità/paternità a carico dell'INPS deve essere inserita in via telematica tramite il sito dell'INPS con apposito PIN personale. Inserendo il PIN il menù dei servizi si personalizzerà sulle prestazioni alle quali la madre o il padre hanno diritto di accedere e obbligo di richiedere online.

Nella sezione " RICHIESTA PIN ONLINE" del sito INPS sono contenute tutte le spiegazioni relative alle procedure per la richiesta, l'attivazione o il ripristino del PIN.

ATTENZIONE: Il certificato medico di gravidanza ed ogni altra certificazione medico sanitaria richiesta per l'erogazione delle prestazioni economiche di maternità/paternità deve essere *presentata in originale* alla Struttura Inps competente, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale in busta chiusa. Sulla busta contenente la certificazione è utile apporre:

- il numero di protocollo rilasciato dalla procedura di invio online
- la dicitura "documentazione domanda di maternità/paternità – certificazione medico sanitaria" (ai fini della legge sulla privacy).

### Tutela della salute della madre lavoratrice (artt. 6-15 T.U. Maternità/Paternità)

La legge nel periodo della gravidanza e subito dopo il parto prevede particolari tutele per la futura e neo-mamma; in particolare, durante la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, la collega non può essere

adibita al trasporto e sollevamento di pesi e a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.

Durante questo periodo la lavoratrice deve essere adibita ad *altre mansioni con mantenimento di retribuzione e qualifica*. È una prescrizione non derogabile. Infatti, se la natura del lavoro è tale da non rendere possibile l'adempimento di questa prescrizione, la Direzione Territoriale del lavoro (DTL) dispone l'interdizione anticipata o prorogata dal lavoro per tutto il periodo fino ai 7 mesi successivi al parto (**art. 17 T.U. Maternità/Paternità**).

La legge tutela la salute della mamma lavoratrice ma anche le esigenze e la salute del bambino. Infatti prescrive il divieto di adibire la lavoratrice che allatta ad attività che comportino rischio di contaminazione; nonché il divieto di lavoro notturno sino al raggiungimento di un anno di vita del bambino.

Uguali tutele si applicano a coloro che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

### **Permessi per visita medica: controlli prenatali** (**art. 14 T.U. Maternità/Paternità**)

La collega in attesa ha diritto a permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici o visite specialistiche.

COSA FARE, COME FARE: è sufficiente presentare al datore di lavoro prima di utilizzare il permesso per controlli prenatali la prescrizione dell'esame/visita e dopo la documentazione attestante la data e l'ora dell'esame/visita effettuato/a.

ATTENZIONE: non sono previsti permessi per i corsi di preparazione al parto.

### **Divieto di licenziamento** (**art. 54 T.U. Maternità/Paternità**)

Per tutto il periodo che va dall'inizio della gravidanza (data attestata da certificato medico) e fino al compimento del primo anno di vita del bambino la collega non può essere licenziata se non per:

- colpa grave, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- cessazione attività dell'azienda
- scadenza del contratto di lavoro
- esito negativo del periodo di prova in essere.

La legge pone alcune tutele in materia di divieto di licenziamento anche nei casi di morte del bambino.

Il divieto si estende per *tre mesi* dal momento dell'interruzione della gravidanza

- se è avvenuta successivamente al sesto mese
- in caso di morte del bambino alla nascita
- in caso morte del bambino durante il congedo di maternità.

Il divieto di licenziamento si estende per i *dieci giorni* successivi alla morte del bambino avvenuta dopo il congedo di maternità e prima dell'anno di vita.

ATTENZIONE: In caso di fruizione del congedo di paternità, al padre lavoratore spettano le stesse protezioni.

Il divieto opera anche quando il datore di lavoro non sia stato messo preventivamente al corrente dello stato di gravidanza. Ha diritto al ripristino del rapporto di lavoro la lavoratrice che presenta certificato medico dal quale risulta che era in stato di gravidanza al momento del licenziamento.

Il licenziamento posto in violazione del divieto è nullo e deve essere impugnato entro 60 giorni dalla data di comunicazione.

In caso di maternità in vitro è nullo il licenziamento di una dipendente che si assenta dal posto di lavoro perché è in uno stadio avanzato di fecondazione in vitro in quanto si violerebbe il principio di parità fra uomo e donna. In questo senso si è espressa la Corte di Giustizia Europea (C 506/2006).

CONSIGLIO: i colleghi che ricevono contestazione disciplinare o direttamente lettera di licenziamento devono sempre rivolgersi tempestivamente al proprio rappresentante sindacale CISL che saprà, in

autonomia o in collaborazione con le strutture sindacali e l'ufficio legale della Confederazione, consigliarli in merito alle successive azioni da intraprendere.

Sempre, in questi casi, è sconsigliato e pericoloso il "fai da te".

La collega o il collega illegittimamente licenziata/o avrà diritto

- al ripristino del rapporto di lavoro;
- ad ottenere il risarcimento del danno consistente nel pagamento delle retribuzioni successive alla data di cessazione del rapporto;
- a ottenere il versamento dei contributi assistenziali e previdenziali;
- oppure
- al cd. diritto di opzione, ossia la possibilità di scegliere, in luogo della reintegra nel proprio posto di lavoro, il pagamento di un'indennità pari a quindici mensilità.

Le sopra citate tutele valgono anche in caso di adozione e affidamento.

## Dimissioni

(art. 55 T.U. Maternità/Paternità)

Nei casi di:

- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro
- o di richiesta di dimissioni presentate dalla collega durante il periodo di gravidanza
- ovvero di richiesta di dimissioni presentate dalla collega o dal collega durante i primi tre anni di vita del bambino
- o di richiesta di dimissioni presentate nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento

è prevista la convalida del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio.

ATTENZIONE: la norma si applica anche se a presentare le dimissioni è il padre che fruisce del congedo di paternità.

L'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro è sospensivamente condizionata a detta convalida.

Inoltre la legge stabilisce che, in caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, si ha diritto comunque diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

ATTENZIONE: Stessa tutela è prevista per il padre che ha usufruito del congedo di paternità.

Nel caso di dimissioni durante questo periodo non vige l'obbligo di preavviso.

### **Diritto al rientro** **(art. 56 T.U. Maternità/Paternità)**

Durante il congedo di maternità la collega ha diritto a conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinunci, al termine del congedo ha diritto di rientrare nella stessa unità produttiva alla quale era assegnata prima del periodo di maternità o, comunque, in altra del medesimo comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino.

Ha altresì diritto di essere adibita alle stesse mansioni precedentemente svolte ovvero a mansioni equivalenti.

ATTENZIONE: tali tutele si applicano anche in caso di adozione ed affidamento ed, altresì, si estendono al lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità.

In caso di trasferimento illegittimo lo stesso va impugnato tassativamente entro 60 giorni dalla comunicazione, a pena di decadenza del diritto all'impugnazione.

CONSIGLIO: i colleghi che subiscono un trasferimento illegittimo devono sempre rivolgersi tempestivamente al proprio rappresentante sindacale CISL che saprà, in autonomia o in collaborazione con le strutture sindacali e l'ufficio legale della Confederazione, consigliarli in merito alle successive azioni da intraprendere.

Sempre, in questi casi, è sconsigliato e pericoloso il "fai da te".

## CONGEDI MATERNITA' E PATERNITA'

### **Divieto di adibire al lavoro le donne**

(art. 16 T.U. Maternità/Paternità)

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro in caso di maternità è di *circa cinque mesi* in totale.

Questo periodo è computato nell'anzianità di servizio ed è valido a tutti gli effetti, compresa la maturazione dell'anzianità di servizio, delle ferie e delle mensilità aggiuntive, tredicesima mensilità e del TFR. Al rientro dall'astensione obbligatoria le madri, anche adottive o affidatarie, hanno diritto ad essere collocate nella stessa unità produttiva in cui erano occupate e di rimanervi sino al compimento di un anno di età del bambino. Hanno inoltre diritto di essere adibite alle stesse o equivalenti mansioni da ultimo svolte.

La lavoratrice ha diritto da parte dell'Ente Previdenziale ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione compresi i ratei e le mensilità aggiuntive. In base al CCNL di riferimento è possibile un'integrazione alla percentuale di indennità prevista dall'Inps fino al 100% (è così in tutti i contratti nazionali del nostro settore).

Questi (circa) cinque mesi in totale sono così articolati:

### **Prima del parto:**

- 2 mesi precedenti la data presunta del parto e il giorno del parto. Ove il parto avvenga oltre la data presunta, l'astensione si estenderà per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto (art. 16 T.U. Maternità/Paternità);
- possono inoltre essere disposti eventuali periodi di interdizione anticipata dall'ASL, in caso di gravi complicanze della gravidanza o quando le condizioni di lavoro siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino,
- la futura mamma può optare per la c.d. "flessibilità dell'astensione", lavorando fino ad 1 mese prima della data presunta del parto ed astenendosi dal lavoro nei quattro mesi successivi al parto. In questo caso, deve essere presentata, entro il

settimo mese di gravidanza, **domanda all'Inps** con allegati certificati medici attestanti l'assenza di potenziale nocimento alla salute della madre e del bambino (**art. 20 T.U. Maternità/Paternità**).

ATTENZIONE: il divieto di adibire al lavoro le donne è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto, nel caso in cui le lavoratrici siano occupate in lavori (determinati con decreto dal Ministro del Lavoro) che, in relazione allo stato avanzato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli (**art. 17 T.U. Maternità/Paternità**); possono inoltre essere disposti eventuali periodi di interdizione anticipata dalla DTL in caso di mansioni incompatibili con lo stato di gravidanza o quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino (**art. 17 T.U. Maternità/Paternità**);

COSA FARE, COME FARE: Prima dell'inizio del congedo di maternità deve essere consegnato al datore di lavoro e all' INPS il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

Il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto deve essere inviato all' INPS esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia.

Entro 30 giorni dal parto deve essere presentato al datore di lavoro ed ad all'INPS, il certificato attestante la nascita del figlio ovvero la dichiarazione sostitutiva attestante la data del parto (**art. 21 T.U. Maternità/Paternità**).

CONSIGLIO: i colleghi che sono iscritti a casse di assistenza o sono intestatari di polizze sanitarie derivanti da contratti integrativi si rivolgano al proprio rappresentante sindacale CISL per la compilazione dei moduli relativi all'iscrizione del neonato. Così da rispettare le tempistiche previste dalla forma di assistenza sanitaria in essere presso la propria azienda ed evitare esborsi o incorrere nell'impossibilità di un'iscrizione tardiva.

Coloro che hanno i requisiti per beneficiare dell'assegno nucleo familiare devono presentare domanda all'azienda su **modello ANF/DIP SR 16**.

## Dopo il parto

- i 3 mesi successivi al parto. Qualora il parto avvenga oltre la data presunta, il periodo di astensione obbligatoria *post partum* decorre dalla data effettiva della nascita del bambino (art. 16 T.U. Maternità/Paternità);
- se la neo mamma ha optato per la c.d. “flessibilità dell’astensione” i mesi di astensione obbligatoria dopo il parto da 3 diventano 4;
- qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono ai tre
- mesi di astensione *post partum* (art. 16 T.U. Maternità/Paternità);

## Parto gemellare

La durata del congedo di maternità non varia (Messaggio INPS 569/2001).

## Parto prematuro con ricovero ospedaliero

(Sentenza Corte Costituzionale n. 116 del 07/04/2011)

La futura mamma può differire in tutto o in parte la fruizione del congedo *post partum* a partire dall’ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso), recandosi al lavoro nel periodo intercorrente fra la data del parto e le dimissioni dall’ospedale del bambino. Tale facoltà può essere esercitata compatibilmente con le condizioni di salute della mamma che, per poter riprendere l’attività lavorativa, deve presentare certificazione medica attestante la compatibilità delle proprie condizioni di salute con la ripresa dell’attività lavorativa.

## Interruzione di gravidanza

(art. 19 T.U. Maternità/Paternità ed art. 12 D.P.R. 1026/1976)

L’interruzione della gravidanza viene considerata come parto o come malattia:

- se l’interruzione si verifica entro il centottantesimo giorno

- dall'inizio, si applica la normativa della malattia: non spetta l'astensione obbligatoria post partum;
- se l'interruzione si verifica dal centottantesimo giorno in avanti è considerata parto a tutti gli effetti e, quindi, la collega ha diritto di astenersi dal lavoro per i tre mesi successivi all'interruzione.

In caso di interruzione della gravidanza successiva al centottantesimo giorno nonché nel caso di decesso del bambino alla nascita o durante il periodo di congedo, la collega ha facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa con preavviso di dieci giorni e consegna delle relative certificazioni mediche (art. 16, comma 1 bis, T.U. Maternità/Paternità)

### **Adozione o Affidamento** (art. 26 T.U. Maternità/Paternità)

ADOZIONI NAZIONALI: il congedo di maternità spetta per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato/affidato.

ADOZIONI INTERNAZIONALI: ferma restando in cinque mesi la durata complessiva del congedo, lo stesso può essere fruito:

- prima dell'ingresso del minore adottato/affidato in Italia
- durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva
- ovvero entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

Per i periodi di permanenza all'estero, in alternativa totale o parziale al congedo di cui sopra, è possibile usufruire di un congedo non retribuito né indennizzato.

AFFIDAMENTO: spetta un congedo di tre mesi da fruire anche in modo frazionato entro l'arco temporale dei cinque mesi dalla data di affidamento del minore.

ATTENZIONE: Il congedo non richiesto dalla mamma spetta, alle medesime

condizioni, al padre lavoratore ([Art. 31 T.U. Maternità/Paternità](#))

ATTENZIONE: l'inserimento del minore in "comunità di tipo familiare" non è equiparabile all' affidamento ([circolare INPS 8/2003](#)), dunque per l'inserimento del minore in famiglia non sono previste le tutele e le indennità economiche di maternità e paternità.

### **Il congedo di paternità** ([art. 28 T.U. Maternità/Paternità](#))

È possibile fruire del congedo di paternità:

- in caso di morte o di grave infermità della madre;
- di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

La sua durata è pari a quella del congedo di maternità ovvero alla parte residua non fruita dalla madre.

- In caso di adozione o affidamento di minori, il congedo di paternità spetta in caso la mamma rinunci al congedo che le spetta in tutto o in parte, in quest'ultimo caso il congedo di paternità ha durata corrispondente alla parte non goduta dalla madre.
- In caso di madre non lavoratrice, il congedo di paternità termina al terzo mese dopo il parto. In caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità può essere differito, in tutto o in parte, alla data di ingresso del bambino nella casa familiare.

In via sperimentale per il triennio 2013-2015, la [Legge 92/2012](#) c.d. "Legge Fornero" ha introdotto per il padre lavoratore:

- Congedo obbligatorio: entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, il *padre ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un giorno*. Tale obbligo può essere fruito anche durante il periodo di astensione obbligatoria *post partum* della madre.

ATTENZIONE: L'indennità riconosciuta è pari al 100% della retribuzione

(L.92/2012, art. 4, comma 24, lett a).

- Congedo facoltativo: entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, *il padre può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni*, anche continuativi, previo accordo con la madre che vedrà scalati i giorni, corrispondenti a quelli fruiti dal padre, dal periodo di astensione obbligatoria a lei spettante.

ATTENZIONE: anche in questo caso al padre è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione (L. 92/2012, art. 4, comma 24).

La durata del congedo di paternità obbligatorio e facoltativo ex Legge Fornero non subisce variazioni nei casi di parto plurimo.

## **CONGEDI PARENTALI**

(art. 32 e 34 T.U. Maternità/Paternità )

### **Diritto di astensione**

La legge conferisce a ciascun genitore, nei primi otto anni di vita del bambino, il diritto di astenersi dal lavoro per un certo periodo. Tale periodo viene definito congedo parentale o astensione facoltativa.

Se l'astensione è stata utilizzata entro i tre anni di vita del bambino, per un periodo massimo di sei mesi, spetta la retribuzione nella misura del 30% a carico dell'INPS, esclusi i ratei e le mensilità aggiuntive.

Questo periodo di congedo è computato nell'anzianità di servizio e ai fini del TFR; sono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

ATTENZIONE: L'indennità, superato il periodo successivo ai primi 6 mesi utilizzati da entrambi i genitori e per quelli compresi tra i 3 e gli 8 anni, è riconosciuta solo se il reddito annuo del richiedente è inferiore a 2.5 volte il trattamento minimo pensionistico che, per l'anno 2014 è stato fissato in 16.924,85 euro annui.

La legge stabilisce i limiti massimi di fruibilità del congedo parentale.

Essi variano a seconda che i genitori siano entrambi, uno solo dei due o

nessuno dei due lavoratori dipendenti.

Per semplicità di consultazione abbiamo redatto questa tabella:

MADRE	PADRE	MESI MADRE	MESI PADRE	TOTALE
Lav. dipendente	Lav. dipendente	Max 6	Max 7	Max 11 (se padre ne fruisce da 5 a 7 mesi.) Max 10 (se il padre fruisce meno di 5 mesi)
Non lavoratrice	Lav. dipendente	0	Max 7	Max 7
Lav. autonoma	Lav. dipendente	Max 3	Max 7	Max 10
Lav. dipendente	Lav. autonomo	Max 6	0	Max 6
Lav. autonoma	Lav. autonomo	Max 3	0	Max 3

Nell'ambito dei limiti massimi, per i lavoratori dipendenti il diritto di astenersi compete:

- alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi nel caso in cui ne fruisca per almeno 3 mesi;

ATTENZIONE: qualora vi sia un solo genitore egli ha diritto a 10 mesi continuativi o frazionati.

La situazione di "genitore solo" è riscontrabile nei casi:

- morte di un genitore
- abbandono del figlio da parte di un genitore
- affidamento esclusivo del figlio a un genitore
- non riconoscimento del figlio da parte di un genitore
- un genitore sia colpito da “grave infermità”

l’astensione è riconosciuta anche quando l’altro genitore non ne ha diritto, cioè indipendentemente dalla condizione giuridica rispetto al congedo dell’altro genitore.

Il congedo parentale spetta anche in caso di adozione, nazionale o internazionale, ed affidamento ed è fruibile entro 8 anni dall’ingresso del minore nel nucleo familiare e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. In questo caso l’indennità spetta, senza condizioni di reddito per un periodo massimo complessivo tra i due genitori pari a 6 mesi, entro i 3 anni dall’ingresso in famiglia del minore adottato/affidato;

A determinate condizioni di reddito: per i periodi richiesti oltre il limite complessivo di 6 mesi oppure per qualunque periodo di congedo richiesto oltre i 3 anni dall’ingresso in famiglia del minore adottato/affidato.

Oltre gli 8 anni dall’ingresso in famiglia del minore adottato/affidato non spettano né il congedo né l’indennità.

La madre e il padre possono utilizzare l’astensione facoltativa anche contemporaneamente e il padre la può utilizzare anche durante l’astensione obbligatoria post partum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia di riposi per allattamento. Non può invece essere fruita dalla madre per gli stessi periodi per i quali il padre beneficia dei permessi giornalieri di allattamento. Il genitore ne ha diritto anche se il figlio non è convivente ([circ. INPS 109/2000](#)).

Ai fini del computo e dell’indennizzo dei giorni di congedo parentale i giorni festivi, le domeniche (e i sabati in caso di “settimana corta”) che ricadono all’interno di un periodo di ferie, malattia o assenze ad altro titolo, non sono in alcun caso indennizzabili, né computabili in conto congedo parentale ([msg. INPS n. 19772/2011](#)).

La domanda di fruizione di congedo parentale deve essere presentata

all'INPS in via telematica in data antecedente l'inizio della fruizione stessa, o quantomeno entro la data di inizio dello stesso ( [msg n. 15195/2006](#)). La Corte di cassazione con sentenza 16746/2012 ha dichiarato legittimo il licenziamento della lavoratrice/lavoratore che non abbiamo inoltrato all'INPS e al datore di lavoro la richiesta di fruizione del congedo parentale in data antecedente la fruizione stessa.

La malattia del genitore insorta durante il congedo parentale o dopo la fine dello stesso è indennizzabile secondo le regole ordinarie. La malattia insorta durante il congedo di maternità non è indennizzabile. I periodi di malattia che si verificano durante il congedo parentale vanno considerati neutri cioè interrompono la fruizione del congedo e non vengono computati ai fini del complessivo periodo di congedo parentale spettante. Per questo è importante dare immediata comunicazione al datore di lavoro e all'INPS, invio certificato medico telematico, della sopravvenuta malattia.

ATTENZIONE: In caso di parto plurimo il periodo di congedo va moltiplicato per il numero dei nati. Il periodo di astensione obbligatoria permane il medesimo. L'indennità giornaliera, senza condizioni di reddito spetterà per un periodo di 12 mesi.

### **Prolungamento del congedo: figli portatori di handicap** ([art. 32 e 34 T.U. Maternità/Paternità](#))

Per ogni figlio minore con handicap in situazione di gravità il padre o la madre hanno diritto:

- entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento, suscettibile di frazionamento, del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei congedi parentali ordinari, di tre anni;
- dei riposi orari sino ai tre anni di età del bambino per un periodo massimo di tre anni complessivi, comprensivi del congedo parentale ordinario, anche in modo frazionato; tali permessi sono cumulabili con il congedo parentale ordinario e con il congedo per malattia del figlio. Sono, invece, incompatibili con i permessi orari (c.d. per allattamento) per il medesimo figlio portatore di handicap ([circolare INPS 128/2003](#));
- tre giorni di permesso mensili in alternativa, nell'arco del mese, al

prolungamento del congedo parentale o delle due ore di permesso al giorno. I giorni non fruiti in un mese non possono essere cumulati nel mese successivo.

La legge pone una condizione: che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Vi è compatibilità tra i permessi orari ex lege 104/92 per un figlio portatore di handicap inferiore a tre anni e permessi orari (c.d. per allattamento), per altro figlio. La fruizione dei permessi di una o due ore è legata all'orario di lavoro: se questo è pari o superiore alle sei ore darà diritto alla fruizione di due ore di permesso per "allattamento" e due ore di permesso ex lege 104/92; se è invece inferiore a sei ore darà diritto alla fruizione di un'ora di permesso per allattamento e a un'ora di permesso ex lege 104/92. Tale criterio trova applicazione anche nel caso di lavoratore/lavoratrice portatore/portatrice di handicap che fruisce per sé stesso dei permessi orari ex lege 104/92 ed è genitore di un bambino per il quale spettano i permessi per "allattamento" (circolare INPS 128/2003).

Il prolungamento del congedo parentale decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale ordinario.

### **Congedi non retribuiti per malattia del Figlio** (art. 47 T.U. Maternità/Paternità)

Ha diritto ad astenersi dal lavoro

- ciascun genitore, alternativamente, per tutti i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non *superiore a tre anni*.
- ciascun genitore, alternativamente, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa *fra i tre e gli otto anni*.

**COSA FARE, COME FARE:** Per fruire dei congedi è sufficiente presentare il certificato di malattia rilasciato dal pediatra, sul quale dovranno essere riportate le generalità del genitore che fruirà del congedo.

**ATTENZIONE:** A detti congedi non si applicano i controlli previsti in caso di malattia del lavoratore.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

Questi congedi spettano anche in caso di adozione e affidamento. In questo caso non vi è limite di fruizione sino al compimento del sesto anno del bambino, mentre tra i sei e gli otto anni il limite è di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il bambino abbia età compresa fra i 6 e i 12 anni, il congedo potrà essere fruito da ciascun genitore, alternativamente, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno.

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Successivamente, fino al compimento dell'ottavo anno, i giorni fruiti sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato.

### **Congedi per eventi e cause particolari**

**(art. 4 legge 53/2000)**

I colleghi hanno diritto:

- ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge od un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa (p.e. una

variazione dell'orario di lavoro).

- ad un permesso non retribuito per un massimo di due anni durante la vita lavorativa, salvo le condizioni di miglior favore previste dai Contratti Collettivi, per gravi e documentati motivi familiari. Tale congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

Durante questo periodo di congedo i colleghi:

- Conservano il posto di lavoro
- Non percepiscono retribuzione
- Non possono svolgere alcun altro tipo di attività lavorativa
- Al rientro al lavoro hanno diritto ad essere adibiti alle stesse mansioni o ad altre equivalenti
- Hanno diritto a rientrare nella stessa unità produttiva o in altra collocata nel medesimo comune.

È possibile chiedere il riscatto dei periodi di aspettativa collocati all'interno del rapporto di lavoro. Tali periodi devono risultare da documenti di data certa ed il collega/il collega devono dimostrare i gravi motivi di famiglia con documenti che provino i motivi della fruizione. Tale documentazione deve essere allegata alla domanda di riscatto (**modulo INPS AP35**)

**ATTENZIONE:** il limite massimo di congedo spettante per ciascun lavoratore è fissato in due anni. Nel computo di detto limite vanno inseriti anche gli eventuali periodi fruiti a titolo di congedo straordinario (**vedi CAP II Paragrafo V Sez. IV**).

### **Congedi per la formazione** (art. 5 legge 53/2000)

I colleghi che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici

mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il dipendente in congedo per formazione:

- conserva il posto di lavoro
- non ha diritto alla retribuzione
- Al rientro al lavoro ha diritto ad essere adibito alle stesse mansioni o ad altre equivalenti
- Ha diritto a rientrare nella stessa unità produttiva o in altra collocata nel medesimo comune

Tale periodo:

- non è computabile nell'anzianità di servizio
- non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

**ATTENZIONE:** Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuando:

- le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene
- i casi in cui il datore di lavoro può rinviare o respingere la domanda di congedo
- i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

### **RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATTAMENTO**

(art. 39 e 40 T.U. Maternità/Paternità – Circ. INPS 109/2000 Circ. INPS 8/2003 –Circ. INPS 112/2009)

**Madre**

Dopo il periodo di congedo di maternità (obbligatorio) e fino al compimento del primo anno di vita del bambino, alla collega neo mamma spettano due riposi giornalieri di 1 ora ciascuno, anche cumulabili.

I riposi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

La distribuzione dei riposi va concordata con il datore di lavoro, tenuto anche conto dell'esigenze di servizio (vedi [Facsimile richiesta permessi giornalieri madre](#)). In mancanza di accordo la distribuzione dei riposi sarà determinata dalla Direzione Provinciale del Lavoro, tenuto conto delle esigenze del neonato e dell'attività lavorativa.

**CONSIGLIO:** le lavoratrici o i lavoratori che si trovassero in questa situazione devono sempre rivolgersi tempestivamente al proprio rappresentante sindacale CISL che saprà, in autonomia o in collaborazione con le strutture sindacali e l'ufficio legale della Confederazione, consigliarli in merito alle successive azioni da intraprendere e a come istruire il confronto in sede di Direzione Provinciale del Lavoro.

**ATTENZIONE:** in caso di part time, se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore, il riposo giornaliero è solo uno per il totale di un ora. A tal fine va preso a riferimento l'orario giornaliero contrattuale normale - quello, cioè, in astratto previsto - e non l'orario effettivamente prestato in concreto nelle singole giornate, non si considerano eventuali ore di straordinario prestato o riduzioni di orario a titolo di utilizzo banca ore o ferie orarie etc.

Ne consegue che i riposi giornalieri per allattamento spettano anche laddove la somma delle ore di recupero e delle ore di allattamento esauriscano l'intero orario giornaliero di lavoro comportando di fatto la totale astensione dall'attività lavorativa ([Circ. INPS 95bis/2006 punto 7](#)).

Nel caso in cui la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa, i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno.

Le ore di riposo sono considerate lavorative a tutti gli effetti e spettano alla madre anche durante il congedo parentale del padre ([Circ. INPS 8/2003](#)).

In caso di parto plurimo i periodi di riposo giornaliero sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre (anche congiuntamente

alla madre ed anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre).

Tali riposi spettano anche in caso di adozione e affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

### Padre

I periodi di riposo giornaliero, oltre al caso di parto plurimo (vedi sopra) possono essere usufruiti anche dal padre:

- in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga (resta escluso da detta ipotesi il caso in cui la madre non se ne avvalga in quanto sta fruendo di astensione obbligatoria o facoltativa);
- in caso di morte o grave infermità della madre;
- ove la madre non sia lavoratrice dipendente (p.e. lavoratrice autonoma, libera professionista ovvero casalinga quando oggettivamente impegnata in attività che la distolgano dalla cura del neonato) dal giorno successivo a quello finale del periodo di trattamento economico spettante alla madre;
- La madre non sia una lavoratrice;
- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

Il numero di ore di riposo spettanti al padre è subordinato al proprio orario giornaliero di lavoro. Inoltre, il padre potrà fruire dei riposi per allattamento dal giorno successivo ai 3 mesi ( 4 mesi se la madre ha optato per flessibilità dell'astensione) dopo il parto ([Circ. INPS 112/2009](#)).

Le ore di riposo per cosiddetto "allattamento" sono compatibili con la fruizione dei permessi orari per altro figlio portatore di handicap . Naturalmente si avrà diritto a due ore derivanti da "allattamento" e due ore derivanti da assistenza figlio portatore di handicap se l'orario di lavoro è superiore alle 6 ore; se inferiore le ore spettanti saranno una e una.

Stessa cosa può dirsi per la collega/il collega portatori di handicap che fruiscano per se stessi dei permessi orari e sono genitori di un bimbo per il quale spettano i permessi per allattamento.

### Parto plurimo:

In caso di parto plurimo i permessi per allattamento sono raddoppiati, a prescindere dal numero dei gemelli, e le ore aggiuntive - che spettano nel caso la madre sia lavoratrice dipendente - possono essere utilizzate anche dal padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria o facoltativa della madre.

MADRE	PADRE	PADRE	MADRE	PADRE	PADRE
Orario di almeno 6 ore giornaliere	Orario di almeno 6 ore giornaliere	Orario inferiore alle 6 ore giornaliere	Orario inferiore alle 6 ore giornaliere	Orario di almeno 6 ore giornaliere	Orario inferiore alle 6 ore giornaliere
4 ore	0 ore	0 ore	2	0 ore	0 ore
3 ore	1 ore	1 ora	1	2 ore	1 ora
2 ore	2 ore	2 ore	0	4 ore	2 ore
1 ora	3 ore	3 ore	Astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora
0 ore	4 ore	4 ore	Astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora
Astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	2 ore	Astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora

## COSA FARE—TEMPISTICHE

### PER FRUIRE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ (ASTENSIONE OBBLIGATORIA):

Il certificato medico di gravidanza ed ogni altra certificazione medico sanitaria richiesta per l'erogazione delle prestazioni economiche di maternità/paternità dev'essere presentata in originale alla Struttura Inps competente, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale in busta chiusa.

Sulla busta contenente la certificazione medico sanitaria è utile apporre:

- il numero di protocollo rilasciato dalla procedura di invio online del **modulo SR01**

- la dicitura "documentazione domanda di maternità/paternità – certificazione medico sanitaria" (ai fini della legge sulla privacy).

#### PER FRUIRE DEL PERIODO DI CONGEDO SUCCESSIVO AL PARTO (ASTENSIONE OBBLIGATORIA):

la lavoratrice, entro 30 giorni dal parto, deve presentare al datore di lavoro ed all'INPS il "certificato di assistenza al parto" o lo "stato di famiglia" o la "dichiarazione sostitutiva" da cui risultino le generalità del bambino e lo stato di genitore, con le proprie generalità dello stesso, da parte della richiedente;

#### PER FRUIRE DELLA C.D. FLESSIBILITÀ DELL'ASTENSIONE:

la lavoratrice, entro la fine del 7° mese di gravidanza, dovrà fare specifica richiesta di flessibilità del congedo di maternità al Datore di lavoro ed all'INPS compilando il modulo per la domanda di astensione obbligatoria, che contiene un apposito riquadro (**modulo SR01**), allegando:

- certificato del medico ginecologo del SSN o con esso convenzionato che attesti che le condizioni di salute della gestante consentono il proseguimento dell'attività lavorativa fino alla fine dell'8° mese di gravidanza;
- certificato del medico aziendale responsabile della sorveglianza sanitaria che attesti l'assenza di rischi per la salute e la sicurezza nella mansione svolta dalla lavoratrice; ovvero dichiarazione del Datore di lavoro che attesti che la mansione svolta dalla lavoratrice non prevede l'obbligo della sorveglianza sanitaria da parte del medico competente.

#### PER FRUIRE DEL PERIODO DI CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA):

è necessario darne comunicazione al datore di lavoro con un preavviso di almeno 15 giorni e presentare relativa domanda, prima dell'inizio dell'astensione, sia all'Inps che al Datore di lavoro( **modello SR 23**). Il modulo di domanda all'INPS può essere inviato per posta o presentato tramite Ente di patronato che offre assistenza gratuita, allegando copia del

documento di riconoscimento del richiedente;

#### PER FRUIRE DEI RIPOSI GIORNALIERI:

la lavoratrice madre deve presentare la relativa domanda (**facsimile domanda riposi giornalieri** mamma) al datore di lavoro, il lavoratore padre deve presentare la domanda anche all'Inps (**modello SR90**);

#### PER FRUIRE DEI CONGEDI IN CASO DI MALATTIA DEL FIGLIO:

il genitore deve presentare al datore di lavoro apposita domanda (**facsimile domanda congedo per malattia figlio**), allegando certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato attestante lo stato di malattia del figlio ed autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

#### PER POTER USUFRUIRE DEI GIORNI DI CONGEDO OBBLIGATORIO/FACOLTATIVO (LEGGE FORNERO):

il padre lavoratore dipendente deve: comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende fruirne, con un anticipo di almeno quindici giorni, e ove richiesto in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. Compilare e inviare all'INPS il **modello SR136**.

#### **ANTICIPO DEL TRATTAMENTO TFR** **(art. 7 legge 53/2000)**

Il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione del congedo parentale e del congedo per formazione. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Gli statuti delle forme pensionistiche complementari possono prevedere la possibilità di conseguire un'anticipazione delle prestazioni per le spese da

sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e di formazione.

CONSIGLIO: le lavoratrici o i lavoratori che intendessero avvalersi di questa possibilità possono rivolgersi al proprio rappresentante sindacale CISL che saprà, in autonomia o in collaborazione con le strutture sindacali della Confederazione, consigliarli in merito alle procedure da seguire, che variano a seconda del Fondo di Previdenza Integrativa a cui si è iscritti, per ottenere l'anticipo.

### **ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE**

I lavoratori dipendenti possono beneficiare del sostegno economico a carico dell'INPS .

L'assegno, tra gli altri, spetta ai lavoratori dipendenti italiani, comunitari ed extracomunitari che

- lavorano in Italia con nucleo familiare formato da:
- richiedente
- coniuge non separato legalmente ed effettivamente o divorziato
- figli ed equiparati minori e maggiorenni inabili
- figli ed equiparati studenti o apprendisti tra 18 e 21 anni solo se facenti parte di nuclei numerosi
- nipoti minori in linea retta viventi a carico dell'ascendente
- fratelli, sorelle e nipoti del richiedente orfani di entrambi i genitori e non titolari di pensione ai superstiti.
- I lavoratori extracomunitari hanno diritto solo per i familiari residenti in Italia o in Paesi convenzionati
- hanno un reddito del nucleo familiare inferiore alle fasce reddituali stabilite ogni anno dalla Legge e costituito almeno per il 70% da redditi da lavoro dipendente o assimilati

Formano il reddito familiare i redditi complessivi assoggettabili all'Irpef, i redditi di qualsiasi natura e quelli esenti da imposta o soggetti ritenuta alla fonte se complessivamente superiori ad Euro 1.032,91.

COSA FARE, COME FARE: La domanda deve essere presentata dai lavoratori dipendenti privati al datore di lavoro con **modello ANF/DIP SR 16**.

Alla domanda deve essere allegato:

- nei casi particolari, indicati nel **modello ANF/DIP SR 16**, il **modello SR03**
- il **modulo ANF/FN SR65** solo nel caso di domanda per figli naturali del richiedente non convivente, riconosciuti da entrambi i genitori.

La misura dell'assegno varia in base alla tipologia, al numero dei componenti e al reddito del nucleo familiare( vedi **tabella importi**).

Importi e fasce sono pubblicati, annualmente, in tabelle aventi validità dal 1° luglio di ogni anno al 30 giugno dell'anno seguente.

L'assegno è anticipato sulla busta paga dal datore di lavoro ai lavoratori dipendenti privati.

### **VOUCHER PER SERVIZI DI BABY-SITTING**

**(art. 4, cc. 24/26, L. n.92/2012)**

In via sperimentale per il triennio 2013/2015 è prevista la corresponsione di voucher dell'importo di euro 300 mensili per il pagamento di servizi di baby sitting o di asilo nido da usufruirsi negli 11 mesi successivi al termine del periodo di astensione obbligatoria post partum.

ATTENZIONE: l'erogazione di tali voucher è in alternativa alla fruizione del congedo parentale ed è subordinata a limiti reddituali.

L'INPS emana appositi bandi e redige graduatorie per l'erogazione del beneficio nel limite delle risorse messe a disposizione. Possono partecipare ai bandi, oltre alle colleghe i cui figli siano già nati, anche quelle per le quali la data presunta del parto sia fissata entro quattro mesi dalla scadenza del

bando medesimo. La graduatoria nazionale terrà conto dell'ISEE. Le graduatorie sono pubblicate dall'INPS entro quindici giorni dalla scadenza del bando. Entro i successivi quindici giorni, le lavoratrici utilmente collocate in graduatoria, le quali abbiano optato per il contributo servizio di baby-sitting, potranno recarsi presso le sedi dell'INPS per ricevere i voucher richiesti (D.M. Lav. e Pol. Sociali 22/12/2012).

ATTENZIONE: Le colleghe part-time usufruiscono del beneficio in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

*COSA FARE, COME FARE:* deve essere effettuata richiesta telematica tramite il proprio PIN accedendo al sito dell'INPS.

### **CONTRIBUTI FIGURATIVE MATERNITA' FUORI DAL RAPPORTO DI LAVORO**

I periodi corrispondenti all'astensione obbligatoria di maternità, verificatesi in qualsiasi epoca al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici se la mamma ha almeno cinque anni di contribuzione versata in un paese della Comunità Europea o in Svizzera. In numero di settimane accreditabili come contribuzione figurativa è di 22.

Per la richiesta di accredito figurativo per i periodi di astensione facoltativa per maternità è sufficiente allegare la semplice dichiarazione sostitutiva di atto notorio. L'onere del controllo è a carico dell'INPS.

### **LAVORATRICI IN REGIME SPERIMENTALE (cosiddetta "Opzione Donna")**

La legge 214/2011 contenente la Riforma del sistema pensionistico cosiddetta Fornero dal nome della ministra che l'ha emanata, stabilisce un innalzamento generale dell'età pensionabile. Sono previste alcune eccezioni, fra cui la conferma del regime sperimentale per le donne.

Le lavoratrici donne possono accedere al trattamento pensionistico al compimento

- ✓ dei 57 anni di età, se lavoratrici con contribuzione esclusivamente da lavoro dipendente o a 58 anni se lavoratrici con contribuzione “mista”,
- ✓ e dei 35 anni di contribuzione (1820 contributi settimanali),
- ✓ purchè optino per il calcolo dell’assegno pensionistico esclusivamente con il sistema contributivo; rinunciando cioè a calcolare una quota in regime retributivo.

Il raggiungimento dei requisiti e “l’aprirsi della finestra contributiva” deve avvenire entro il 31 dicembre 2015.

Facciamo due esempi a maggior chiarimento:

1. LAVORATRICE CON CONTRIBUZIONE DA LAVORO DIPENDENTE:

- Data di nascita entro il 31 agosto 1957
- 35 anni di contributi (1820) settimane entro il 30 novembre 2014

La data ultima utile per la maturazione dei requisiti di età (57 anni + 3 mesi) e di contribuzione è il 30 novembre 2014 poiché per effetto della “finestra” di dodici mesi la decorrenza della pensione sarà il 1° dicembre 2015 (quindi entro il 31 dicembre 2015 previsto dalla legge).

2. LAVORATRICE CON CONTRIBUZIONE MISTA (da lavoro dipendente e da lavoro autonomo):

- Data di nascita entro il 29 febbraio 1956
- 35 anni di contributi (1820) settimane entro il 31 maggio 2014

La data ultima utile per la maturazione dei requisiti di età (58 anni + 3 mesi) e di contribuzione è il 31 maggio 2014 poiché per effetto della “finestra” di diciotto mesi la decorrenza della pensione sarà il 1° dicembre 2015 (quindi entro il 31 dicembre 2015 previsto dalla legge).

CONSIGLIO: coloro che, in possesso dei requisiti o in procinto di maturarli, volessero verificare l'entità dell'assegno pensionistico risultante possono rivolgersi, gratuitamente, al patronato INAS CISL per ricevere aiuto e consulenza specializzata. Per le pratiche più semplici è prevedibile uno scambio di e-mail, per quelle più complesse o per le quali è necessario presentarsi presso gli sportelli si fissa un appuntamento. E' quindi utile e comodo rivolgersi al proprio rappresentante sindacale CISL che sarà di supporto e farà da tramite con il patronato.