



Consigliera di Parità
Regionale del Piemonte



MATERNITA' E PATERNITA'



la parità fa la differenza

LE OPPORTUNITA' PER LE MADRI

DALLA NASCITA AL DODICESIMO ANNO

DEL BAMBINO O DELLA BAMBINA





Qui di seguito troverai diverse informazioni relative ai provvedimenti normativi volti a favorire la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** e che potrebbero esserti utili per organizzare al meglio il "tuo tempo".

Se hai bisogno di approfondire l'argomento, o avessi dubbi o perplessità, puoi:

- fare riferimento al
nostro **ufficio**

Consigliera di Parità Regionale

Via Magenta, 12 - 10128 Torino

Tel. 011/432 5971 Fax 011/4323151

mail: segreteriaCP@regione.piemonte.it

- consultare il nostro
sito

www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons_parita.htm

Questo opuscolo è realizzato dalla Consigliera di Parità Regionale, in collaborazione con i Settori Politiche per le famiglie, giovani e migranti, pari opportunità e diritti e Relazioni esterne e comunicazione della Regione Piemonte e l'Area Prestazioni a Sostegno del Reddito, Credito e Welfare della Direzione Regionale INPS Piemonte

Carissima **Mamma**,

è con grande piacere che ti esprimiamo la nostra gioia per la nascita di tuo/a figlio/a e ti formuliamo le nostre più vive congratulazioni!

Abbiamo pensato di farti cosa gradita nel predisporre questo piccolo opuscolo, contenente le principali opportunità di cui una mamma può usufruire **dopo la nascita di un/una bimbo/a fino al dodicesimo anno di età**, affinché possa valutare serenamente come poter conciliare la vita familiare con quella lavorativa.

Poter essere presente e vicina a tuo/a figlio/a contribuendo alla sua crescita è sicuramente un'esperienza impareggiabile, ma richiede tempo e volontà.

Speriamo, in tal senso, che le disposizioni di legge in materia di congedi riassunte in questo opuscolo possano rivelarsi utili, permettendoti di valutare tutte le opportunità offerte alle mamme per poter seguire al meglio figli e figlie.

Rinnovando nuovamente i nostri auguri, restiamo a tua disposizione, qualora ne avessi bisogno, anche solo per eventuali chiarimenti.

Cordialmente

Le Consigliere di Parità Regionali

Giulia Maria Cavaletto - Chiara Maria Germano



sommario

CONGEDO DI MATERNITA'	4
ADOZIONE O AFFIDAMENTO DI BAMBINI/E	6
CONGEDO PARENTALE	6
CONGEDI SPECIALI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA	9
RIPOSI GIORNALIERI	9
CONGEDI E PERMESSI PER LA MALATTIA DI TUA FIGLIA O TUO FIGLIO	10
FIGLIA/O IN SITUAZIONE DI DISABILITA' GRAVE	12
IL DIRITTO AL MANTENIMENTO DEL TUO POSTO DI LAVORO	13
DIVIETO DI LICENZIAMENTO	13
DIMISSIONI	14
DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO	14
POSSIBILITA' DI RICHIEDERE IN ANTICIPO LA LIQUIDAZIONE	15
CONCILIAZIONE DEI TEMPI FAMIGLIA-LAVORO	16
IL TELELAVORO	16
LAVORO AGILE O SMART WORKING	16
Incentivo per il rientro al lavoro dopo la maternità - il bando regionale RI.ENT.R.O.	17
L'ASSEGNO DI MATERNITA'	17
I BONUS	18
BONUS MAMMA	18
BONUS ASILI NIDO	18
SE SEI CITTADINA EXTRACOMUNITARIA	19
PER SAPERNE DI PIU'	20

CONGEDO DI MATERNITA'

Se sei una lavoratrice dipendente hai diritto ad assentarti dal lavoro per il **congedo di maternità**: si tratta di un'assenza di cinque mesi, da due mesi prima della nascita e fino a tre mesi dopo, oppure da un mese prima della nascita a quattro dopo.

Se la bimba o il bimbo sono nati prematuri, i giorni che non hai utilizzato prima della data presunta del parto potrai utilizzarli dopo la nascita. È molto importante: ricordati di presentare al datore di lavoro il certificato di nascita o una dichiarazione sostitutiva entro trenta giorni! Riceverai l'80% dello stipendio (molti contratti di lavoro prevedono l'integrazione al 100%) ed il periodo di assenza ti conta come anzianità di servizio, anche ai fini della 13^a e delle ferie. Sappi che puoi concordare con il datore di lavoro di usufruire di ferie o permessi in aggiunta al congedo di maternità.

Considera inoltre che, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla tua salute e a quella del bambino/a e nel caso in cui tu non possa essere adibita ad altre mansioni, l'Ispettorato Territoriale del lavoro può disporre, sulla base di accertamenti medici da parte del Servizio Sanitario Nazionale, l'interdizione dal lavoro anche per periodi precedenti al congedo di maternità. Si parla in questo caso di **maternità anticipata**, la cui durata massima può estendersi fino a due mesi prima del parto.

Alcune mansioni sono interdette anche dopo il parto ed il congedo può arrivare al settimo mese di vita del/della bimbo/a.

Durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro (tre mesi dopo la nascita della figlia o del figlio) ti sono inibiti i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante.

In caso di parto avvenuto in anticipo rispetto alla data presunta, i giorni non goduti si aggiungono al periodo di maternità dopo il parto anche qualora la somma dei giorni goduti ante parto e post parto siano superiori ai 5 mesi.

In caso di ricovero del/della neonato/a il congedo può essere sospeso e le giornate non godute si aggiungono successivamente alla data di dimissione del/della bambino/a. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio/figlia.

Se sei in Mobilità, il congedo non si calcola nel periodo di permanenza nelle liste, mentre l'indennità di mobilità ti continuerà ad essere pagata sempre per il periodo massimo previsto. Non vieni cancellata dalla lista se, durante il congedo, rifiuti un'offerta di lavoro o di avviamento a corsi di formazione.

Se sei stata licenziata per cessazione di attività dell'azienda o, alla scadenza il tuo contratto a termine non ti è stato rinnovato, riceverai l'indennità di maternità.

Se sei disoccupata, hai diritto all'indennità di maternità se, all'inizio del periodo di congedo, avevi diritto all'indennità di disoccupazione.

Anche se sei **collaboratrice domestica** hai diritto al congedo per maternità, ma per ottenere l'indennità di maternità devi avere almeno 6 mesi di contributi settimanali nell'anno precedente oppure un anno di contributi nel biennio precedente.

Se sei una lavoratrice iscritta alla Gestione Separata (es. lavoratrice autonoma, associata in partecipazione, libera professionista senza Cassa, venditrice porta a porta, destinataria di assegni di ricerca, lavoratrice a progetto ecc.) assicurate esclusivamente all'Inps per la maternità, l'indennità di maternità spetta per i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

In caso di effettiva astensione, previo consenso del committente, è possibile farti sostituire con altre persone di fiducia, in possesso dei necessari requisiti professionali, anche attraverso forme di compresenza.

La gravidanza, la malattia e l'infortunio non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta della lavoratrice, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

Se sei una **lavoratrice autonoma** iscritta all'INPS (Artigiana, Commerciante o Imprenditrice agricola) hai diritto, anche tu, ad una indennità di maternità previa domanda all'INPS (per maggiori informazioni puoi rivolgerti direttamente all'ente di previdenza).

Se sei una lavoratrice dirigente alle dipendenze di un datore di lavoro privato, hai gli stessi diritti delle altre lavoratrici e la stessa tutela previdenziale da parte dell'INPS.

Se sei **libera professionista** iscritta ad uno dei vari enti previdenziali hai diritto all'indennità di maternità per un periodo di cinque mesi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001. L'importo viene erogato direttamente dall'Ente previdenziale di appartenenza e varia a seconda della tua attività (per maggiori informazioni puoi rivolgerti direttamente all'Ente previdenziale di riferimento).

ADOZIONE O AFFIDAMENTO DI BAMBINI/E

In caso di adozione sia nazionale che internazionale puoi chiedere il congedo di maternità per 5 mesi a decorrere dall'effettivo ingresso del/della minore in famiglia e a prescindere dall'età del/della minore adottato/a. Nel caso di adozioni internazionali, puoi utilizzare i congedi anche prima dell'ingresso del/della bambino/a in famiglia.

Se prendi in affidamento un/una minore hai diritto all'astensione dal lavoro per un **periodo complessivo pari a tre mesi** entro l'arco temporale di cinque mesi decorrenti dalla data di affidamento; entro i predetti cinque mesi, puoi usufruire del congedo in modo continuativo o frazionato. Il congedo spetta **a prescindere dall'età del/della minore**.

In caso di ricovero del/della neonato/a il congedo può essere sospeso e le giornate non godute si aggiungono successivamente alla data di dimissione del/della bambino/a. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio/a.

CONGEDO PARENTALE

Se hai un lavoro dipendente, dopo il congedo obbligatorio di maternità, puoi richiedere l'astensione facoltativa dal lavoro. Si parla in questo caso di **congedo parentale**.

Potrai astenerti dal lavoro **contemporaneamente** al congedo parentale richiesto dal papà di tuo/a figlio/a.

Il diritto può essere esercitato fino a 12 anni di età del bambino o della bambina e per un periodo continuativo o frazionato per la durata massima di 6 mesi. Questo significa che puoi richiederlo anche per un solo giorno o ad ore, se il tuo Contratto Collettivo

Nazionale di lavoro o quello di secondo livello (integrativo, territoriale o aziendale) lo prevedono.

Nel caso in cui tu sia l'unico genitore hai diritto ad usufruire di un periodo di congedo continuativo o frazionato per la durata massima di 10 mesi. Ricordati che devi preavvisare il datore di lavoro almeno **5 giorni** prima della data in cui vuoi iniziare l'astensione, anche di un solo giorno indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a **2 giorni** nel caso di congedo parentale su base oraria.

In caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, puoi scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

ATTENZIONE! Non puoi cumulare il congedo frazionato in forma oraria con i permessi o i riposi giornalieri.

Per quanto riguarda l'indennità, l'INPS ti verserà il 30% della retribuzione fino ai 6 anni di età del/della bambino/a. Successivamente, e non oltre l'ottavo anno, non percepirai alcuna retribuzione a meno che il tuo reddito sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione (per maggiori informazioni puoi rivolgerti direttamente all'ente di previdenza).

Il periodo di congedo ti viene calcolato nell'anzianità di servizio. Il diritto non spetta:

- alle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari
- alle lavoratrici a domicilio.

In alternativa, potrai chiedere di utilizzare il congedo parentale - per una sola volta - per trasformare il tuo rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili in organico e sempre con una riduzione massima di orario pari al 50%.

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Successivamente potrai richiedere nuovamente la trasformazione a tempo pieno.

Se sei lavoratrice con figlio/a convivente di età non superiore a 13 anni avrai priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art.8 D.Lgs. 81/2015).

Le **lavoratrici autonome** e le imprenditrici agricole iscritte all'INPS hanno diritto a fruire del congedo parentale per un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, mentre le lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS possono fruire di sei mesi di congedo parentale entro i primi tre anni di vita del bambino.

La relativa indennità, pari al 30%, è corrisposta dall'INPS sempre fino al primo anno di età del/della bambino/a e, successivamente, a condizione che ci siano determinati requisiti contributivi.

Se sei madre adottiva nazionale o internazionale o affidataria puoi usufruire del congedo parentale, qualunque sia l'età del/della minore, entro i 12 anni dall'ingresso in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età, ma potrai ricevere la relativa indennità solo nei primi 6 anni dall'ingresso.

Dai 6 anni e un giorno agli 8 anni dall'ingresso in famiglia del bambino/della bambina nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni dall'ingresso in famiglia, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi, 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;

Dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del bambino il congedo non è mai indennizzato.

Se i/le bimbi/e sono due o più, puoi usufruire del congedo per ciascuno dei/delle figli/figlie.

Il periodo di congedo parentale è valido ai soli fini dell'anzianità di servizio ma non per le ferie e le mensilità aggiuntive.

Anche il congedo parentale fino agli otto anni di età del/della bambino/a, se avvenuto durante il rapporto di lavoro, dà diritto all'accredito della contribuzione figurativa, utile ai fini del diritto e della determinazione della misura della pensione.

CONGEDI SPECIALI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Se sei vittima di violenza di genere inserita in un percorso di protezione e sei una lavoratrice dipendente del pubblico o del privato (con esclusione delle lavoratrici domestiche) hai diritto ad astenerti dal lavoro per un periodo di 3 mesi, anche non continuativo, interamente retribuito. Devi dare il preavviso almeno 7 giorni prima, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Per le giornate di congedo hai diritto a percepire una indennità giornaliera, pari al 100% dell'ultima retribuzione. (Circ INPS n.65/16)

Se sei lavoratrice con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa hai diritto alla sospensione del rapporto contrattuale, ma non hai diritto all'indennità.

Il periodo massimo di astensione è di 3 mesi, equivalenti a 90 giornate, e può essere goduto entro l'arco temporale dei 3 anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato e, in assenza di contrattazione collettiva circa le modalità di fruizione, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, consentita per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

RIPOSI GIORNALIERI

Durante il primo anno di vita del/della bambino/a hai la possibilità di avvalerti di riposi giornalieri.

Se hai un **orario lavorativo di almeno 6 ore** puoi disporre di due riposi anche cumulabili nella giornata. Un'ora per ogni riposo.

Se hai un **orario inferiore alle 6 ore** puoi disporre di un solo riposo.

Nel caso in cui tu fruisca di asilo nido o di struttura idonea istituita dall'azienda nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze il periodo di riposo ha la durata di $\frac{1}{2}$ ora.

Nel caso di **parto plurimo** i riposi raddoppiano e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal papà.

Nel caso di **adozione** o di **affidamento** puoi utilizzare le medesime regole entro il primo anno dall'ingresso della/del bimba/o nella famiglia. Se vengono adottate/i o affidate/i due o più bimbe/i i riposi raddoppiano.

Le ore di riposo sono retribuite come lavoro effettivo e sono coperte da contribuzione figurativa.

Alle lavoratrici autonome (libere professioniste, parasubordinate) non sono riconosciuti i riposi giornalieri.

L'articolazione dei riposi giornalieri deve essere concordata con il datore di lavoro: ;in mancanza di accordo, sarà determinata dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro, tenuto conto delle esigenze del/della neonato/a e dell'attività lavorativa.

CONGEDI E PERMESSI PER LA MALATTIA DI TUA FIGLIA O TUO FIGLIO.

Se tua/o figlia/o si ammala ricordati che i congedi sono un tuo diritto, in alternativa al papà, fino all'8° anno di età del/della bimbo/a. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Fino ai 3 anni di età del/della figlio/a:

- Ø Puoi assentarti dal lavoro in qualsiasi momento, senza vincoli di tempo e fino alla completa guarigione, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascuna/o figlia/o. Nel caso di adozioni e affidamenti il limite di età è elevato a sei anni.

Dai 3 agli 8 anni di età del/della figlio/a:

- Ø puoi assentarti dal lavoro per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno per ogni figlia/o.

Nel caso in cui alla data dell'adozione o dell'affidamento, il/la minore abbia un'età compresa fra i **6 e i 12 anni**, il congedo per la malattia del/della bambino/a è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del/della minore nel nucleo familiare.

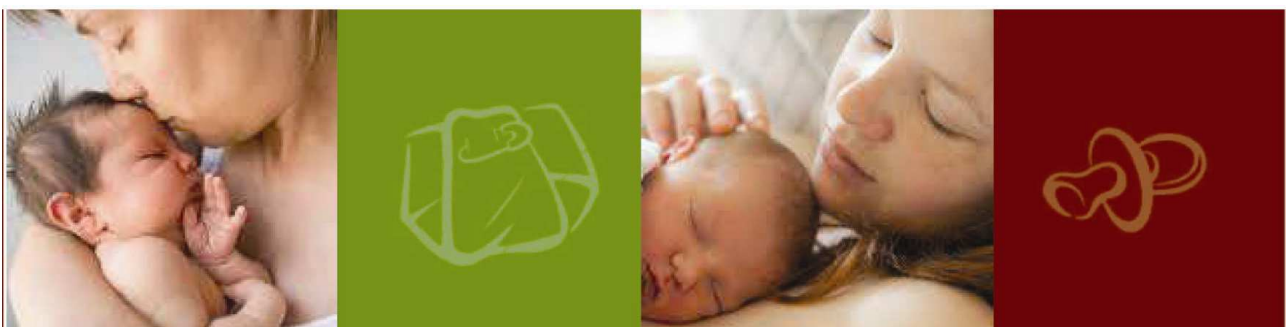
Il certificato di malattia sarà trasmesso per via telematica direttamente dal medico curante al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

A questo tipo di congedi non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del/della lavoratore/trice. Non riceverai, di conseguenza, alcuna visita fiscale.

Nel caso avvenga un ricovero ospedaliero di tua/o figlia/o nel periodo delle tue ferie sappi che queste possono venire sospese per l'intera durata del ricovero.

Dal punto di vista retributivo non è prevista alcuna indennità, a meno che il tuo Contratto Collettivo di lavoro non preveda un trattamento più favorevole.

I congedi sono utili per il calcolo dell'anzianità ma non delle ferie e mensilità aggiuntive. Per quanto riguarda il trattamento previdenziale i periodi di congedo entro i 3 anni di età della/del bimba/o prevedono la contribuzione figurativa; tra i 3 e gli 8 anni tale contribuzione è ridotta.



FIGLIA/O IN SITUAZIONE DI DISABILITÀ GRAVE

Hai la possibilità, fruibile in alternativa al padre di tuo/tua figlio/a, di beneficiare del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, di tre anni da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita dello/a stesso/a (con diritto fino al sesto anno di vita del/della figlio/figlia, all'indennità economica pari al 30% della retribuzione). Successivamente, e non oltre l'ottavo anno, percepirai l'indennità solo se il tuo reddito è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione (per maggiori informazioni puoi rivolgerti direttamente all'ente di previdenza).

Sappi, inoltre, che i genitori, anche adottivi:

- con bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso mensili, ovvero delle ore di riposo giornaliera, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- con bambini oltre i tre anni e fino agli otto anni di vita possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso mensili, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- con figli oltre gli otto anni di età possono fruire di tre giorni di permesso mensile.

Ricordati che i giorni fruiti, fino all'ottavo anno di età del/della bambino/a, a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni.

Se sei lavoratrice con figlio/a convivente portatore/portatrice di handicap riconosciuto ai sensi della L.104/92, avrai priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 8 d.lgs. 81/2015)

Hai inoltre la possibilità di usufruire di un congedo straordinario retribuito per due anni, anche frazionato a giorni interi, una sola volta nell'arco della vita lavorativa.

IL DIRITTO AL MANTENIMENTO DEL POSTO DI LAVORO

Sappi che al tuo rientro dalla maternità hai diritto a conservare il tuo posto di lavoro nella stessa sede o in altra sede dello stesso Comune e hai diritto di restarvi fino al compimento di un anno di età del/la bimbo/a.

Dovrai essere adibita alle stesse mansioni che svolgevi prima del congedo oppure ad altre mansioni che il contratto collettivo consideri equivalenti.

Gli stessi diritti ti competono al rientro dopo un congedo parentale, un permesso o un riposo.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Sappi che non puoi essere licenziata dall'inizio del periodo di gravidanza (anche se il tuo datore di lavoro ancora non ne era stato informato) fino al compimento di un anno di età del/della bimbo/a.

Ricordati, tuttavia, che il divieto di licenziamento non si applica nel caso di:

- colpa grave costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta;
- risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- esito negativo della prova anche se occorrerà verificare se il licenziamento non sia collegabile alla maternità.

Se sei collaboratrice domestica e la tua gravidanza è iniziata durante il periodo lavorativo non puoi essere licenziata fino al terzo mese dopo il parto.

La richiesta di congedo parentale o l'assenza per malattia della/o bimba/o non può costituire motivo di licenziamento.

Il divieto di licenziamento si applica anche se sei madre adottiva o affidataria fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Fino al compimento di un anno di età di tuo/a figlio/a non puoi essere sospesa dal lavoro (e sarai pertanto esclusa dall'integrazione salariale) a meno che l'attività della tua azienda o del tuo reparto con autonomia funzionale non venga sospesa; per lo stesso periodo non puoi neanche essere collocata in mobilità.

Se sei in congedo di maternità (maternità obbligatoria) hai diritto alla indennità corrispondente sia nel caso in cui il congedo in esame sia iniziato prima della CIG sia nel caso in cui il congedo di maternità sia iniziato durante la CIG.

Al termine del congedo di maternità potrai scegliere la soluzione economica a te più favorevole: indennità da congedo parentale oppure trattamento CIG (qualora nel reparto autonomo o nell'azienda sia ancora in corso la sospensione integrale dell'attività).

DIMISSIONI

Se presenti le dimissioni volontariamente entro il compimento di tre anni di età del/la bimbo/a, dovrai convalidarle all'Ispettorato del Lavoro. Se ti dimetti entro l'anno di età di tuo/a figlio/a, anche adottivo o affidatario, hai diritto a richiedere le stesse indennità previste in caso di licenziamento e non devi "dare il preavviso" previsto dal contratto.

Le dimissioni durante il periodo di gravidanza e comunque durante i primi anni di vita o di accoglienza nella famiglia del/della bambino/a, devono essere convalidate presso il servizio ispettivo del Ministero del lavoro.

DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO

Fino al compimento di un anno di età della/del tua/o bimba/o non puoi lavorare dalle ore 24 alle ore 6, mentre non sei obbligata a prestare il lavoro notturno fino a che la/il bimba/o non abbia compiuto i tre anni di età. Se sei genitore affidatario o adottivo della/del bimba/o che vive con te, non sei obbligata a prestare il lavoro notturno nei primi 3 anni di ingresso del minore nel nucleo familiare e comunque fino all'età di dodici anni del/della bambino/a. Se hai in affidamento esclusivo una/un figlia/o di età inferiore ai 12 anni o hai a carico una persona disabile non sei mai obbligata a prestare il lavoro notturno.

POSSIBILITÀ DI RICHIEDERE UN ANTICIPO DELLA LIQUIDAZIONE

Per sostenere le spese del periodo di congedo parentale in cui hai un'indennità ridotta, hai diritto, se hai almeno 8 anni di anzianità di servizio, a richiedere al tuo datore di lavoro un anticipo della liquidazione, oltre che per le spese mediche o per l'acquisto della casa. Nel caso di un'anzianità inferiore, la concessione dell'anticipo è a discrezione del datore di lavoro.



CONCILIAZIONE DEI TEMPI FAMIGLIA - LAVORO

La nuova disciplina sul lavoro autonomo prevede anche misure volte a favorire la flessibilità nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato privato e pubblico.

Le finalità sono quelle dell'introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità oraria, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il telelavoro

Il telelavoro rappresenta una forma di lavoro a distanza per cui le amministrazioni, possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, l'attività lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro.

Se sei una lavoratrice dipendente di una PA hai diritto di richiedere al datore questa modalità di lavoro.

ATTENZIONE! La Regione Piemonte ha promosso un bando per incentivare il telelavoro negli enti pubblici piemontesi, prevedendo contributi agli enti che organizzano formule di lavoro decentrato, come telecentri, telelavoro domiciliare e postazioni mobili.

Per maggiori informazioni consulta il sito:

www.regione.piemonte.it/diritti/web/pariopportunita/conciliazione-vita-lavoro

Lavoro agile o smart-working

Le modalità di organizzazione di questa forma di lavoro sono stabilite mediante accordo tra le parti anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Se sei una lavoratrice dipendente di una PA hai diritto di richiedere al datore questa modalità di lavoro

Incentivo per il rientro al lavoro dopo la maternità – il bando regionale RI.ENT.R.O. Rimanere ENTrambi Responsabili e Occupati –

Se sei una mamma lavoratrice dipendente del settore privato, lavoratrice autonoma o imprenditrice di micro-impresa, puoi chiedere un incentivo economico aggiuntivo per "premiare" il tuo rientro lavorativo dopo la maternità, anche in caso di adozione o di affidamento di minore, se il papà lavoratore dipendente del settore privato fruisce del congedo parentale o del prolungamento del congedo parentale per minori in situazione di grave disabilità.

Se appartieni ad un nucleo monoparentale composto dalla sola mamma l'incentivo viene erogato a fronte del tuo rientro lavorativo.

L'incentivo può avere un valore di 200, 400 o 500 euro per ogni mese solare di rientro lavorativo a seconda della tipologia di intervento e non esclude la possibilità di fruire delle altre misure a favore della natalità e della conciliazione tra vita lavorative e vita privata.

Per maggiori informazioni consulta il sito:

www.regione.piemonte.it/diritti/web/pariopportunita/conciliazione-vita-lavoro

L'ASSEGNO DI MATERNITA'

In presenza di requisiti predeterminati, puoi chiedere l'**Assegno maternità** rivolgendoti agli uffici del Comune per l'assegno comunale o all'INPS per quello statale.

Ricordati di presentare la domanda entro **6 mesi** dalla nascita o dall'ingresso in famiglia della/del bimba/o adottata/o o in affidamento.

L'assegno comunale può essere erogato (per l'anno 2018):

1. sino a € 342,62 mensili per i parti, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento avvenute nell'anno 2016;
2. per un periodo massimo di 5 mesi;
3. a favore delle richiedenti che non abbiano fruito dell'indennità di maternità da parte di Enti previdenziali nel periodo di congedo obbligatorio dal lavoro. Per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni avvenute nell'anno 2016, l'indennità di maternità da non superare è di € 342,62 per n. 5 mensilità per complessivi € 1.713,10. Le madri che usufruiscono di un'indennità previdenziale, nella domanda devono dichiarare l'intero importo percepito o che percepiranno

durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, sia nei 2 mesi precedenti il parto, sia nei 3 mesi successivi.

Se sei cittadina extracomunitaria per ottenere l'assegno devi essere in possesso della carta di soggiorno o dello Status di rifugiata o di protezione sussidiaria oppure ne deve essere in possesso il coniuge.

I BONUS

BONUS MAMMA

se sei una mamma in gestazione o una mamma adottiva , hai diritto a richiedere il premio di 800 euro per la nascita o l'adozione di un minore, che viene corrisposto direttamente dall'INPS.

Il premio può essere richiesto **alternativamente**:

Al compimento del settimo mese di gravidanza

Alla nascita (anche se antecedente l'inizio dell'ottavo mese di gravidanza)

All'adozione del minore,nazionale o internazionale disposta con sentenza definitiva

Affidamento preadottivo nazionale o internazionale

Per ottenere il premio devi inviare la richiesta telematicamente: o via web, utilizzando i servizi telematici del portale www.inps.it, accessibili direttamente dalla mamma tramite il Pin; o chiamando il Contact Center Integrato al numero 803164, gratuito da telefono fisso, oppure al numero 06164164 per le chiamate da cellulare con tariffazione a carico dell'utente

BONUS ASILI NIDO

A partire da luglio 2017, se sei genitore di minori nati/e o adottati/e dal 1 gennaio 2016, residente in Italia, cittadino/a italiano o comunitario, o in possesso del permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo ovvero di una delle carte di soggiorno per familiari extracomunitari di cittadini dell'Unione Europea, hai diritto a richiedere un **contributo di 1000 euro** per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati ovvero per l'introduzione di forme di supporto

presso la propria abitazione a favore dei bambini al di sotto dei tre anni affetti da gravi patologie croniche

L'erogazione del bonus avverrà con cadenza mensile e sarà parametrato in **11 mensilità** per quanto concerne la frequenza dell'asilo nido e in unica soluzione per il supporto domiciliare.

N.B. Ai cittadini italiani, per tale beneficio, sono equiparati i cittadini e le cittadine stranieri/e aventi lo status di rifugiato politico o lo status di protezione sussidiaria.

ATTENZIONE!!

OCCORRERA' SEMPRE VERIFICARE CHE QUESTI BONUS VENGANO RINNOVATI ANNO PER ANNO

Se sei cittadina extracomunitaria....

Se aspetti una/un bambina/o e non hai il permesso di soggiorno hai egualmente diritto alle cure mediche gratuite ed ospedaliere urgenti durante il periodo di gravidanza ed al momento del parto presso gli ospedali del Servizio Sanitario Nazionale.

Per questo puoi rivolgerti all'ASL, ai Servizi Sociali del Comune o ancora al Consultorio Familiare del tuo territorio.

Ricordati che puoi ottenere un "permesso di soggiorno per cure mediche" fino al sesto mese di vita della/del tua/o bambina/o (anche per tuo marito se è convivente).

Per saperne di più sulle norme a favore della maternità/paternità e dei congedi parentali puoi contattare:

To find out more about laws concerning maternity, paternity and parental leave please contact:

A fin d'en savoir plus sur les lois en faveur de la maternité et de la paternité et sur les congés parentaux vous pouvez vous adresser:

Pentru mai multe informatii privind normele si concediile de maternitate/paternitate va puteti adresa la:

Para obtener mayor información sobre las normas a favor de la Maternidad/Paternidad y de los permisos parentales puede dirigirse a:

Consigliere di Parità Regionali del Piemonte

Via Magenta, 12 - 10128 Torino

Tel. 011/432 5971 - Fax 011/432 3151

Email: segreteriaCP@regione.piemonte.it

Sito: www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms/

www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons_parita.htm

Ø **Consigliere di Parità della Città metropolitana**

Ø **Organizzazioni sindacali presenti direttamente in azienda
o nel territorio provinciale.**



Consigliera di Parità Regionale
tel. 011/432 5971
mail: segreteriaCP@regione.piemonte.it
www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons_parita.htm

