



Consigliera di Parità
Regionale del Piemonte



MATERNITA' E PATERNITA'

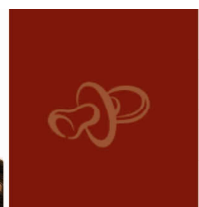
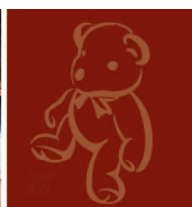


la parità fa la differenza

LE OPPORTUNITA' PER I PADRI

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

Carissimo *Papà*,

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 un papà 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 vicino 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 ai papà 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 PATERNITA' | 4 |
| ADOZIONE O AFFIDAMENTO DI BAMBINI/E | 5 |
| CONGEDO PARENTALE | 6 |
| RIPOSI GIORNALIERI | 9 |
| CONGEDI O PERMESSI PER LA MALATTIA DI TUA FIGLIA O TUO FIGLIO | 10 |
| FIGLIA/O IN SITUAZIONE DI DISABILITA' GRAVE | 11 |
| 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 | 14 |
| CONCILIAZIONE DEI TEMPI FAMIGLIA-LAVORO | 15 |
| IL TELELAVORO | 15 |
| LAVORO AGILE O SMART WORKING | 15 |
| SERVIZI DI SUPPORTO ALLA GENITORIALITA' | 16 |
| Incentivo per il rientro al lavoro dopo la maternità - il bando regionale RI.ENT.R.O. | 16 |
| L'ASSEGNO DI MATERNITA' | 17 |
| I BONUS | 17 |
| PER SAPERNE DI PIU' | 19 |

CONGEDO DI PATERNITA'

Se sei un papà lavoratore e sei l'unico genitore oppure la mamma è gravemente malata o ha rinunciato espressamente al congedo di maternità obbligatoria (rinuncia possibile solo in caso di adozione o affidamento) hai diritto ad assentarti dal lavoro per un periodo che si chiama **congedo di paternità** e che dura per tutto il tempo che sarebbe spettato alla mamma anche qualora sia lavoratrice autonoma (complessivamente cinque mesi). Avrai diritto, inoltre, ai periodi di astensione obbligatoria di maggiore durata conseguenti al parto prematuro e/o alla richiesta di flessibilità riconosciuta alla madre. Dovrai presentare al tuo datore di lavoro la certificazione che attesti la morte, l'abbandono, la grave infermità della mamma o l'affidamento esclusivo.

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.

Considera, inoltre, che l'art. 1 della legge n. 208 del 2015 prevede, in via sperimentale per gli anni 2016 e 2017, a favore del padre, due giorni di **astensione obbligatoria** dal lavoro entro i primi 5 mesi dalla nascita del bambino/a.

Per i due giorni di astensione obbligatoria dal lavoro hai diritto ad un'indennità pari al 100% della retribuzione.

ATTENZIONE!! A partire dal 2018, avrai diritto al congedo papà 2018 che consiste in 4 giorni fruibili in modo anche non continuativo con possibilità anche di chiedere un giorno in più a valere su quelli della madre

Il nuovo congedo papà spetta ai padri lavoratori dipendenti, anche adottivi o affidatari, i quali possono fruire del congedo per la nascita di un figlio entro e non oltre il 5° mese di vita del/della bambino/a

Sempre entro lo stesso periodo (5 mesi) **hai diritto all'astensione di altri 2 giorni** (anche continuativi) previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In

questo caso dovrai ricordarti di comunicare al datore di lavoro, in forma scritta con almeno 15 giorni di preavviso, l'intenzione di astenerti dal lavoro.

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

Se sei un lavoratore dirigente alle dipendenze di un datore di lavoro privato hai gli stessi diritti degli altri lavoratori e la stessa tutela previdenziale da parte dell'INPS.

ADOZIONE O AFFIDAMENTO DI BAMBINI/E

In caso di adozione sia nazionale che internazionale puoi usufruire del congedo di paternità, alle stesse condizioni previste per la madre per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, in alternativa alla madre lavoratrice che vi rinunci anche solo parzialmente o nei casi di decesso, grave infermità della madre o di abbandono o affidamento esclusivo.

La durata del congedo non potrà in nessun caso essere superiore a 5 mesi complessivi, a decorrere dall'effettivo ingresso del/della minore in famiglia e a prescindere dall'età del minore adottato.

In caso di adozione internazionale, il congedo può anche essere fruito durante il periodo di permanenza all'estero finalizzato all'incontro con il/la minore per perfezionare le procedure adottive.

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.**

e in alternativa:

Ø alla madre lavoratrice che vi rinunci anche solo parzialmente,

Ø di decesso o di grave infermità della madre,

Ø abbandono o affidamento esclusivo.

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.

CONGEDO PARENTALE

Se hai un lavoro dipendente, puoi richiedere l'astensione facoltativa dal lavoro, ossia il congedo parentale.

Sappi che è possibile usufruire del congedo in esame anche **contemporaneamente** ai congedi di maternità e parentali della madre.

Il diritto può essere esercitato fino ai 12 anni di età del bambino o della bambina e per un periodo continuativo o frazionato per la durata massima di 4 mesi nel caso in cui la madre abbia già fruito dei 6 mesi o viceversa, per una durata massima di 10 mesi. Questo significa che puoi prenderlo 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.

ATTENZIONE: se chiedi almeno tre mesi consecutivi o frazionati, la durata massima del congedo per papà e mamma arriva agli 11 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. 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).

Possono essere retribuiti, al massimo, 6 mesi complessivi fra i due genitori

Il periodo di congedo ti viene calcolato nell'anzianità di servizio.

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 od 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 lavoratore 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 dlgs. 81/2015)

Se sei padre adottivo e affidatario, analogamente ai genitori biologici, puoi fruire del congedo parentale entro i primi 12 anni dall'ingresso del/della minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del bambino/della bambina all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello/a stesso/a. ma potrai ricevere la relativa indennità solo nei primi 6 anni dall'ingresso.

Fermi restando i predetti limiti temporali (oltre i quali non spettano né il congedo né la relativa indennità) il trattamento economico pari al 30% della retribuzione è riconoscibile per un periodo massimo complessivo di sei mesi tra i due genitori entro i sei anni dall'ingresso del/della minore in famiglia;

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.

Sono esclusi dal diritto al congedo parentale i lavoratori addetti ai servizi domestici e i lavoratori a domicilio.

I lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata INPS possono fruire del congedo parentale per un periodo massimo di 6 mesi entro i primi tre anni di vita del bambino (o entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia).

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



RIPOSI GIORNALIERI

Durante il primo anno di vita del/la bambino/a hai la possibilità di avvalerti dei riposi giornalieri nei casi in cui:

- i figli o le figlie siano affidati solo a te;
- la mamma lavoratrice dipendente non li utilizzi e abbia concluso il periodo di congedo obbligatorio;
- la mamma non sia lavoratrice dipendente: ne discende, pertanto, il tuo diritto ai riposi giornalieri anche nel caso in cui la madre sia casalinga;
- la mamma sia lavoratrice autonoma o libera professionista;
- la mamma sia deceduta o affetta da una grave malattia.

Solo in questi casi:

- Se hai un **orario 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 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/l 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.

Ai lavoratori autonomi (liberi professionisti, parasubordinati) 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 diritto, in alternativa alla mamma, 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:

- 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:

- 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 minore abbia un'età compresa fra i **6 e i 12 anni**, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del 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 alla madre 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/della stesso/a (con diritto, fino al sesto anno di vita del/della figlio/figlia, alla 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).

Inoltre, i genitori, anche adottivi:

- con bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, di 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, di 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 lavoratore 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 TUO POSTO DI LAVORO

Sappi che al tuo rientro dal congedo per paternità 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 adibito 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

Non puoi essere licenziato se sei tu ad usufruire dei congedi di paternità e fino al compimento di un anno di età del/la bimbo/a.

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

- colpa grave da parte del lavoratore costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- di cessazione dell'attività dell'azienda cui tu sia addetto,
- di ultimazione della prestazione per la quale tu sia stato assunto,
- -di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine,
- di esito negativo della prova, anche se occorrerà verificare se il licenziamento non sia collegabile al congedo di paternità usufruito.

Sappi inoltre che ai sensi dell'art. 25 comma 2 bis del D. Lgs. 198/2006 costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di paternità, anche adottiva, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

DIMISSIONI

Quando sei tu ad avere usufruito del congedo di paternità, 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 comunicarle con il preavviso previsto dal contratto.

DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO

Fino a che il/la bambino/a non abbia compiuto i tre anni di età non sei obbligato a prestare il lavoro notturno qualora lo presti già la madre.

Se sei un genitore unico affidatario del/la figlio/a che vive con te non sei obbligato 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 obbligato 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 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 un lavoratore 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 un lavoratore dipendente di una PA hai diritto di richiedere al datore questa modalità di lavoro

Servizi di supporto alla genitorialità

Le amministrazioni pubbliche sono tenute, nei limiti delle risorse disponibili, a stipulare Convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e ad organizzare servizi di supporto alla genitorialità.

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

Se sei un papà lavoratore dipendente del settore privato puoi favorire il rientro lavorativo della mamma lavoratrice dipendente del settore privato, lavoratrice autonoma o imprenditrice di micro-impresa, scegliendo di fruire del congedo parentale o del prolungamento del congedo parentale per minori in situazione di grave disabilità.

In questo caso la mamma lavoratrice può chiedere un incentivo economico aggiuntivo per "premiare" il proprio rientro lavorativo dopo la maternità, anche in caso di adozione o di affidamento di minore.

L'incentivo può avere un valore di 200, 400 o 500 euro per ogni mese solare di rientro lavorativo della mamma 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 MATERNITÀ"

In totale assenza della mamma naturale, adottante o affidataria se non lavori o hai un reddito basso, puoi chiedere l'Assegno di maternità rivolgendoti agli uffici del Comune per l'assegno comunale o all'INPS per quello statale (entrambi in presenza di determinati presupposti).

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

L'assegno comunale può essere erogato (per il 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 mensili per 5 mesi, ossia € 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 cittadino extracomunitario per ottenere l'assegno devi essere in possesso della carta di soggiorno, dello Status di rifugiato o di protezione sussidiaria oppure ne deve essere in possesso il coniuge

I BONUS

BONUS ASILI NIDO

A partire da luglio 2017, se sei genitore di minori nati o adottati 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 ANNUALMENTE.

Per maggiori informazioni consulta il sito:

www.politichefamiglia.it

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:

Consigliera di Parità Regionale del Piemonte

Via Magenta, 12 - 10128 Torino

Tel. 011/432 5971 - Fax 011/4323151

Email: segreteriaCP@regione.piemonte.it

Sito:

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

www.regione.piemonte.it/parioportunita/cms/

Ø Consigliere di Parità della Città metropolitana

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



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:

Consigliera di Parità Regionale del Piemonte

Via Magenta, 12 - 10128 Torino

Tel. 011/432 5971 - Fax 011/4323151

Email: segreteriaCP@regione.piemonte.it

Sito:

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

www.regione.piemonte.it/parioportunita/cms/

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

