



Consigliera di Parità
Regionale del Piemonte



MATERNITÀ E PATERNITÀ



la parità fa la differenza

LE OPPORTUNITÀ PER LE MADRI

DALLA NASCITA AL DODICESIMO ANNO





Il presente opuscolo vuole essere una guida contenente tutte le informazioni relative ai provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

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

- fare
riferimento al
nostro **ufficio**

Consigliera di Parità Regionale

Grattacielo Regione Piemonte (Piano 22)

Piazza Piemonte, 1 – 10127 Torino

Tel. 011/432 5971

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 pari opportunità, diritti ed inclusione, progettazione ed innovazione sociale 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,

questo opuscolo è realizzato per te! Abbiamo pensato che una piccola guida, non sostitutiva ovviamente della consulenza personalizzata e della richiesta di informazioni che puoi porci in ogni momento, possa essere utile perché riassume le principali norme/opportunità di cui una mamma può usufruire dopo la nascita di un/una bimbo/a fino al dodicesimo anno di età, o in caso di inserimento in famiglia a seguito di adozione o affidamento, con l'obiettivo di conciliare in modo il più possibile sereno 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.

Le disposizioni di legge in materia di congedi riassunte in questo opuscolo delineano un quadro legislativo del nostro Paese di tutto rispetto ed in continua evoluzione. E' importante conoscere le norme per poterne usufruire e per non lasciarle attive soltanto sulla carta! Occorre superare eventuali rigidità che si possono presentare in alcuni ambienti lavorativi perché il miglioramento della condizione della donna e della possibilità di maggiore conciliazione vita-lavoro, non dipende soltanto dalle disposizioni di legge, ma anche da un necessario percorso e cambio culturale.

Sempre più spesso emerge il dato che la maternità rappresenta un fattore di incremento della produttività nell'ambito lavorativo; le donne che hanno avuto figli o che hanno adottato figli, nel corso del loro percorso di carriera lavorativa sviluppano e dimostrano maggiori attitudini di flessibilità, problem solving, capacità di adattamento e di gestione.

Ecco che la strada da continuare a percorrere, in azione sinergica tra tutti gli attori in campo (politica, istituzioni, sindacati, rappresentanze datoriali, associazioni, etc) è quella della massima valorizzazione delle donne e della sensibilità alle questioni della conciliazione.

Buona lettura! Il nostro Ufficio è sempre a tua disposizione.

Cordialmente

Le Consigliere di Parità Regionali

Anna Mantini – Cinzia Borgia



Sommario

CONGEDO DI MATERNITÀ	5
ADOZIONE O AFFIDAMENTO DI BAMBINI/E	9
CONGEDO PARENTALE	9
CONGEDI SPECIALI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA	13
RIPOSI GIORNALIERI	14
CONGEDI E PERMESSI PER LA MALATTIA DI TUA FIGLIA O TUO FIGLIO	14
FIGLIA/O IN SITUAZIONE DI DISABILITA' GRAVE	16
IL DIRITTO AL MANTENIMENTO DEL TUO POSTO DI LAVORO	16
DIVIETO DI LICENZIAMENTO	17
DIMISSIONI	18
DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO	18
POSSIBILITÀ DI RICHIEDERE IN ANTICIPO LA LIQUIDAZIONE	19
CONCILIAZIONE DEI TEMPI FAMIGLIA-LAVORO	19
LAVORO AGILE O SMART WORKING	19
L'ASSEGNO DI MATERNITÀ	22
I BONUS	22
BONUS BEBÈ	23
BONUS MAMMA	23
BONUS ASILI NIDO	24
ASSEGNO UNICO	26
NOVITÀ NORMATIVE: DECRETO LEGISLATIVO 30 GIUGNO 2022, N.105	27
SE SEI CITTADINA EXTRACOMUNITARIA	28
PER SAPERNE DI PIU'	28

CONGEDO DI MATERNITÀ

Se sei una lavoratrice dipendente, hai diritto ad assentarti dal lavoro per il **congedo di maternità**: si tratta di un'assenza per un periodo massimo di cinque mesi, da usufruire generalmente due mesi prima della nascita del figlio e tre mesi dopo, oppure:

- un mese prima e quattro mesi dopo;

- cinque mesi dopo la data del parto¹, modifica introdotta recentemente.

Nelle ultime due opzioni ricordati che devi presentare preventivamente un certificato medico rilasciato dal medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Tale medico è il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro devono, infatti, accertare che tale scelta non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Non sussiste alcun obbligo di comunicare al proprio datore di lavoro il proprio stato di gravidanza prima dei due mesi precedenti la presunta data del parto, tuttavia, i diritti connessi al proprio stato non sono usufruibili senza una formale comunicazione, pertanto si consiglia di effettuare la comunicazione con relativo anticipo, di norma dopo il terzo mese di gravidanza.

La comunicazione consiste in un certificato medico, redatto dallo specialista di fiducia, in cui venga evidenziato il periodo di maternità in cui la collega si trova e la data presunta del parto². E' a tali date, infatti, che si farà riferimento per tutte le disposizioni di legge e contrattuali.

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.

Per usufruire dei diritti connessi al parto, la lavoratrice deve produrre entro 30 giorni dall'evento il certificato di assistenza al parto da cui risulti la data dell'evento³.

In caso di aborto spontaneo va prodotto, entro 30 giorni, il certificato medico in cui si attesta il periodo di gestazione in cui la lavoratrice si trovava. In caso di aborto procurato, la lavoratrice ovviamente non è tenuta a tale obbligo e le

¹ Art. 16 D.Lgs 151/2001 come modificato dall'art.1, comma 485 della Legge 30 dicembre 2018

² D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art. 21, comma 1.

³ D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art.21, comma 2.

certificazioni fornite per giustificare l'assenza sono quelle ordinariamente inviate in caso di malattia.

Riceverai l'80% dello stipendio (molti contratti di lavoro prevedono l'integrazione al 100%) ed il periodo di assenza ti viene conteggiato come anzianità di servizio, anche ai fini della 13^a e delle ferie. Molte aziende dispongono la fruizione delle ferie arretrate (anno precedente) prima del rientro al lavoro.

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.

Occorre verificare la normativa contrattuale collettiva applicabile nel tuo settore o nell'azienda in cui lavori al fine di verificare l'esplicitazione di mansioni interdette durante il periodo di gestazione, a puro titolo di esempio, in alcune aziende sono previste norme della contrattazione integrativa che prevedono l'interdizione per mansioni di particolare gravosità o che comportano una posizione c.d. ortostatica (lo stare ferma in piedi), per l'utilizzo in via esclusiva del videoterminale o per mansioni comportanti una protratta postura da seduta, oltre che per le mansioni particolarmente pericolose da un punto di vista della tutela della salute e sicurezza per te e per il bambino.

Durante lo stato di gravidanza puoi inoltre fruire di permessi retribuiti per esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche.

Il permesso è della durata della visita e deve tener conto dei tempi necessari di viaggio.

In alcune aziende sono previsti permessi per poter frequentare corsi pre-parto tenuti da strutture pubbliche.

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.

In caso di interruzione della gravidanza, occorre tener conto delle diverse fattispecie che possono configurarsi: prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione l'evento si considera aborto, tale periodo viene considerato malattia determinata da gravidanza e non è computabile ai fini del periodo di comporto (periodo nel quale la lavoratrice ha diritto, in caso di assenza per malattia, al mantenimento del posto di lavoro). Dopo il 180° giorno (compreso) l'evento è considerato parto a tutti gli effetti, quindi la lavoratrice usufruisce del congedo di maternità. Per la determinazione esatta della data spartiacque, si calcolano 300 giorni a ritroso dalla data presunta del parto e alla data così ottenuta si aggiungono 180 giorni.

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Sistema Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

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).

La legge di Bilancio 2022⁴ dispone che alle lavoratrici autonome venga riconosciuta l'**indennità di maternità per ulteriori tre mesi** a decorrere dalla fine del periodo di maternità, a condizione che il reddito dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità sia inferiore a 8.145 euro.

⁴D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

ADOZIONE O AFFIDAMENTO DI BAMBINI/E

In caso di adozione sia nazionale che internazionale⁵ 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, il decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105⁶ ne ha però modificato i periodi di fruizione e la relativa copertura economica. Prima i mesi erano complessivamente 6 per i quali era prevista la copertura a carico dell'inps nella misura del 30% (ma solo per periodi di congedo fruiti entro i 6 anni di vita del bambino o della bambina, altrimenti il congedo era non retribuito). Ora il decreto stabilisce che per i periodi di congedo parentale, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso

⁵ Legge 184/1983

⁶D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi.

Di fatto i mesi con copertura economica a carico dell'Inps passano da 6 a 9, con l'obiettivo di sensibilizzare anche i padri a prendersi cura dei figli in questa fase così importante e delicata della loro vita.

E' possibile richiedere i periodi di congedo anche in modo frazionato o ad ore, 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.

La legge di Bilancio 2024 stabilisce un ulteriore miglioramento dell'indennità corrisposta dall'Inps, che risulta così articolata:

Per i genitori interessati da congedo obbligatorio cessato prima del 31.12.2023, restano in vigore le previsioni introdotte con la Legge di Bilancio del 2023:

- il congedo parentale può essere di un mese con indennizzo all'80%, entro i 6 anni di vita del bambino, a scelta fra uno dei 2 genitori;
- per i restanti 8 mesi il congedo è indennizzato al 30%, entro i 12 anni del bambino.
- Per il singolo genitore il congedo parentale va da un minimo di 3 mesi a un massimo di 6 mesi.

Per i genitori interessati da congedo obbligatorio cessato dopo il 31.12.2023, le misure in vigore per l'anno 2024 prevedono che:

- il congedo parentale può essere di 2 mesi con indennizzo all'80%, entro i 6 anni di vita del bambino, a scelta fra uno dei 2 genitori;
- per i restanti 7 mesi il congedo è indennizzato al 30%, entro i 12 anni del bambino.
- Resta confermato il fatto che per il singolo genitore il congedo parentale vada da un minimo di 3 mesi a un massimo di 6 mesi.

In caso di parto gemellare o plurigemellare hai diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale previsti per un figlio, moltiplicati per ogni nato. Puoi utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente al padre del bambino/a. Inoltre, il padre può fruirne nel periodo in cui tu sei in congedo di maternità o quando benefici dei riposi giornalieri per allattamento.

Il congedo parentale ti spetta anche quando l'altro genitore non abbia titolo alla fruizione perché, ad esempio, disoccupato o lavoratore a domicilio o addetto a servizi domestici o lavoratore iscritto alla gestione separata.

Il congedo parentale può essere fruito anche qualora il padre fruisca del congedo straordinario per assistenza al figlio portatore di handicap. Tieni presente che il congedo parentale, ad ore o a giornata intera, fruito in una delle date che danno diritto alla maturazione dei permessi ex festività (19 marzo, Ascensione, Corpus Domini, 29 giugno, 4 novembre) fa cadere il diritto

alla maturazione del giorno di permesso, pertanto è consigliabile non pianificare le ore di congedo parentale in corrispondenza di tali date.

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 11 mesi di cui massimo 9 mesi coperti con indennità Inps (30% della retribuzione per 7 mesi e 80% per due mesi, nel caso venga richiesta fino al sesto anno di vita del bambino).

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.

Il periodo di congedo ti viene calcolato nell'anzianità di servizio.e non comporta riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva⁸. 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%⁹.

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 parziale¹⁰ (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 bambino¹¹.

Le lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS¹² possono fruire di 3 mesi ciascuno (autonomamente e alternativamente al padre) entro i primi 12 anni di vita del figlio. Entro lo stesso termine, in alternativa tra loro, i genitori hanno diritto ad ulteriori 3 mesi di congedo.

⁸D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

⁹D.Lgs. n. 81/2015, art. 8, co.7

¹⁰ D.Lgs. n. 81/2015, art. 8, co.5

¹¹D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

¹²D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

Se sei madre adottiva nazionale o internazionale o affidataria¹³ puoi usufruire del congedo parentale e ricevere la relativa indennità Inps pari al 30% della retribuzione, qualunque sia l'età del/della minore, entro i 12 anni dall'ingresso in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

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

Anche il congedo parentale fino ai dodici¹⁴ 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 privato¹⁵ 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. Il congedo è stato esteso nel 2017 anche alle lavoratrici autonome¹⁶ e con decorrenza gennaio 2018 è stato esteso anche alle lavoratrici del settore domestico¹⁷.

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

¹³D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

¹⁴ D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

¹⁵ Art. 24, D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80

¹⁶ Legge di Bilancio 2017 (L. 11 dicembre 2016, n. 232)

¹⁷ Legge di Bilancio 2018 (L. 27 dicembre 2017, n. 205)

giornaliera e quella oraria, consentita per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

RIPOSI GIORNALIERI (cosiddetto allattamento)

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 ½ 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.

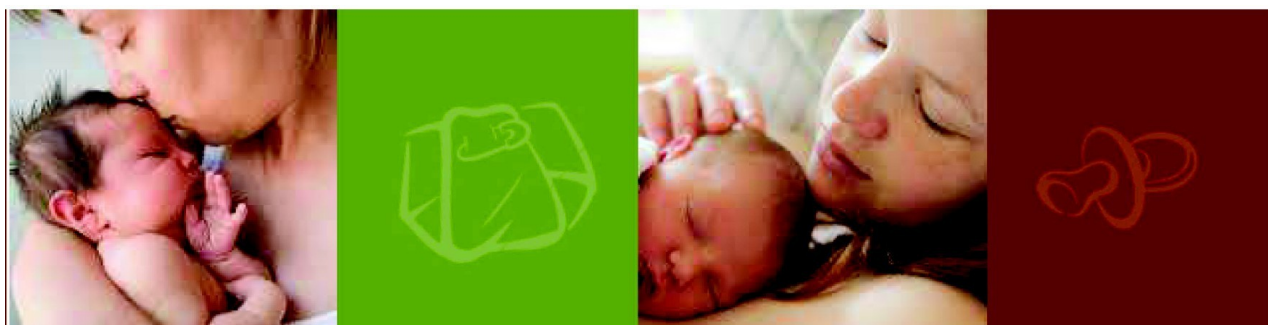
Il certificato di malattia sarà trasmesso per via telematica direttamente dal medico curante al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

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 GRAVE¹⁸

Hai la possibilità, fruibile in alternativa al padre di tuo/tua figlio/a, nel caso in cui ci sia una situazione del minore, anche in caso di adozione, con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, di chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

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.

¹⁸ Aggiornamento a seguito del D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

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. Analoga previsione è stata introdotta dalla Circolare ministeriale 65/2000 nel caso di assenza per malattia del bambino, con i medesimi requisiti di anzianità di 8 anni. 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.

Lavoro agile o smart-working

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. Secondo la legge n. 81/2017 che agli articoli 18-24 regola lo smart working si tratta di una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della produttività.

La prestazione lavorativa può prevedere l'utilizzo di strumenti tecnologici, ad esempio computer e connessione internet.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Lo smart working prevede la stipula di un accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente in forma scritta, ai fini della regolarità amministrativa e

della prova e può essere un accordo a tempo determinato o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

L'accordo individua inoltre i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Lo smart working durante la pandemia

La legge che ha regolamentato lo smart working è del 2017, nessuno poteva prevedere la situazione di emergenza sanitaria portata dallo scoppio della pandemia da Covid-19 nel marzo del 2020.

È evidente che lo spirito della norma che introduceva il lavoro agile con la finalità di incrementare la produttività e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è stata completamente stravolta dalle necessità impellenti di riorganizzare le attività lavorative al fine di contenere i contagi.

Tutte le attività che presentavano le caratteristiche per essere riorganizzate con modalità di prestazione lavorativa in smart working, hanno dato un contributo importante al contenimento della pandemia.

In molti settori si è velocemente passati da percentuali di smart working minimali ante-pandemia (prevalentemente progetti pilota sperimentali) a percentuali di oltre il 90% dei dipendenti. Attualmente il ricorso allo smart working si assesta attorno al 65-70%.

Per te che sei una donna e magari ti sei trovata a dover lavorare in smart working e nel contempo a dover seguire i tuoi bambini alle prese con la DAD (didattica a distanza) nei periodi di sospensione scolastica o di quarantena obbligatoria, non si può certo parlare di strumento di conciliazione!

In ogni caso, in questi mesi ha prevalso la necessità dell'emergenza sanitaria, occorrerà regolamentare ulteriormente lo smart working sia dal punto di vista legislativo, sia dal punto di vista della contrattazione collettiva, per introdurre i correttivi che consentano davvero di renderlo uno strumento di conciliazione.

Con l'emergenza pandemica, il Governo aveva emanato il 1° marzo 2020 il DPCM che interveniva sulle modalità di accesso allo smart working introducendo norme semplificate per la sua attivazione, confermate poi dalle successive disposizioni introdotte per far fronte all'emergenza, in vigore ancora oggi e sino al 31/8/22, nonostante non sia stato prorogato lo stato di emergenza¹⁹.

²¹D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

Sperando di uscire definitivamente dalla pandemia, occorrerà regolamentare al meglio questa nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che non può essere considerata una esperienza emergenziale da archiviare, bensì come una possibilità di rendere la propria prestazione lavorativa in modo flessibile e innovativo.

Il decreto 30 giugno 2022, n. 105²⁰ interviene sul lavoro agile con un'attenzione particolare alla genitorialità: i datori di lavoro pubblici e privati, che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

Al fine di verificare e rendere più concreta possibile la fruizione della norma ²¹, occorrerà vigilare sul concetto di "mansione compatibile" con il lavoro agile, anche se il decreto, a differenza di altre norme via via introdotte dal Governo per dare copertura con i permessi covid durante la pandemia, esplicitavano tale concetto mentre qui, invece, non se ne fa menzione.

Permessi Covid

In quest'ottica, per tutto il periodo della pandemia, il Governo ha attivato misure di sostegno per i genitori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena.

Il Decreto-Legge 13 marzo 2021, n. 30, ha previsto i cosiddetti permessi Covid, ovvero permessi retribuiti al 50% (contribuzione figurativa Inps piena), che possono però essere richiesti soltanto se la prestazione lavorativa non possa essere svolta in smart working e con questi requisiti: si applica ai genitori di figli conviventi minori di 14 anni o di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, indipendentemente dall'età, interessati dalla sospensione dell'attività didattica in presenza, colpiti da infezione da COVID-19 oppure posti in quarantena dal dipartimento di prevenzione dell'ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni (salvo il caso di disabilità grave di cui si è detto sopra) non è prevista alcuna retribuzione o indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa.

Nei confronti del genitore che si astiene dal lavoro vige il divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

I genitori possono alternarsi nell'utilizzo dei congedi, mentre non è possibile farvi ricorso per i giorni in cui l'altro genitore non svolge alcuna attività lavorativa (per esempio in caso di disoccupazione o di cassa integrazione). I permessi erano previsti fino al 30 giugno 2021.

²⁰D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

²¹D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

L'ASSEGNO DI MATERNITÀ

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 rivalutabile²² anno per anno (per l'anno 2021):

1. sino a € 354,73 mensili per i parti, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento avvenute nell'anno 2022;
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 2022, l'indennità di maternità da non superare è di € 354,73 per n. 5 mensilità per complessivi € 1.773,65. 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 BEBE' (o assegno di natalità)

Dal 2022, alla luce della nuova normativa in materia di Assegno Unico Universale, è stato abrogato.

²²D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

BONUS MAMMA

Abrogato.

BONUS ASILI NIDO

La legge di Bilancio 2024 ha confermato l'erogazione del Bonus Nido, che consiste in un beneficio riconosciuto per i primi tre anni di vita del bambino, viene erogato dall'Inps, ed è da utilizzarsi per il pagamento della retta dell'asilo nido.

Il Bonus Asilo Nido INPS può essere richiesto per un massimo di 11 mensilità. Con questa legge di bilancio, valevole a partire dal 1° gennaio 2024, gli importi massimi erogati dall'Inps sono i seguenti (in alcuni casi sono stati ampliati):

- 3600€ per i nuclei familiari in cui il figlio per cui si chiede l'agevolazione sia nato dopo il 1° gennaio 2024, nel nucleo familiare ci sia già almeno un bambino di età inferiore a 10 anni e il nucleo familiare abbia un ISEE non superiore a 40.000€;
- 3000€ per i nuclei familiari con ISEE (minorenni) di valore fino a 25.000€;
- 2500€ per i nuclei familiari con ISEE (minorenni) di valore compreso da 25.001 a 40.000€;
- 1500€ per i nuclei familiari con ISEE (minorenni) di valore superiore a 40.000€.

Puoi fare domanda in modo telematico tramite l'INPS con una delle seguenti modalità:

- WEB – Servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite Pin dispositivo, SPID (Sistema pubblico di identità digitale) o CNS (Carta nazionale dei servizi) attraverso il portale dell'Istituto;
- Contact Center Integrato – numero verde 803.164 (numero gratuito da rete fissa) o numero 06/164.164 (numero da rete mobile);

E' possibile procedere in autonomia oppure rivolgersi ad un ente di patronato per ricevere assistenza gratuita per presentare la domanda online.

Ricordiamo che il bonus nido non è cumulabile con la detrazione Irpef del 19% per l'iscrizione al nido.

Requisiti

Puoi richiedere il bonus asili nido 2024 se hai i seguenti requisiti:

- residenza in Italia;
- cittadinanza italiana o UE, o permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, o carta di soggiorno per familiari extracomunitari di cittadini dell'UE (art. 10, decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30) o carta di soggiorno permanente per i familiari non aventi cittadinanza UE (art. 17, d.lgs. 30/2007), o status di rifugiato politico o di protezione sussidiaria;

- essere il genitore che sostiene il pagamento della retta (per il contributo asilo nido) oppure essere il genitore coabitante del minore ed avere dimora nello stesso comune (per il contributo per forme di assistenza domiciliare).

Inoltre, in caso di necessità di assistenza a domicilio è necessario possedere anche specifica attestazione, rilasciata dal pediatra di libera scelta, che dichiari l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili per l'intero anno a causa di grave patologia cronica.

ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE INPS²⁴

A partire dal 1 gennaio 2022 tutta la materia relativa ai sostegni economici per le famiglie è stata riorganizzata con l'introduzione del cosiddetto Assegno Unico, che va a sostituire gli Assegni Familiari e alcuni tipi di contributi che venivano finanziati di anno in anno con le leggi di bilancio.

L'Assegno unico e universale è un sostegno economico alle famiglie attribuito per ogni figlio a carico fino al compimento dei 21 anni (al ricorrere di determinate condizioni) e senza limiti di età per i figli disabili. L'importo spettante varia in base alla condizione economica del nucleo familiare sulla base di ISEE valido al momento della domanda, tenuto conto dell'età e del numero dei figli nonché di eventuali situazioni di disabilità dei figli.

L'Assegno è definito unico, poiché è finalizzato alla semplificazione e al contestuale potenziamento degli interventi diretti a sostenere la genitorialità e la natalità, e universale in quanto viene garantito in misura minima a tutte le famiglie con figli a carico, anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia di euro 40mila.

L'Assegno unico e universale spetta ai nuclei familiari in cui ricorrono le seguenti condizioni:

1. per ogni figlio minorenni a carico e, per i nuovi nati, decorre dal settimo mese di gravidanza;
2. per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni che:
 - frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;
 - svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8mila euro annui;

²⁴D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

- sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
- svolga il servizio civile universale;

3. per ogni figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

L'importo dell'Assegno unico e universale per i figli a carico è determinato sulla base della condizione economica del nucleo familiare, verificata tenendo conto dell'ISEE in corso di validità. Pertanto, alle famiglie che al momento della domanda siano in possesso di ISEE in corso di validità, l'assegno è corrisposto con importi maggiorati e calcolati in base alla corrispondente fascia di ISEE. Le medesime maggiorazioni sono comunque riconosciute, con decorrenza retroattiva con tutti gli arretrati, anche a coloro che al momento della presentazione della domanda non siano in possesso di ISEE, ma per le quali l'ISEE sia successivamente attestato entro il 30 giugno.

L'Assegno unico per i figli a carico, poiché è una misura "universale", può essere richiesto anche in assenza di ISEE ovvero con ISEE superiore alla soglia di euro 40mila. In tal caso, saranno corrisposti gli importi minimi dell'Assegno previsti dalla normativa.

L'importo dell'Assegno unico e universale viene determinato in base all'ISEE eventualmente presentato del nucleo familiare del figlio beneficiario, tenuto conto dell'età dei figli a carico e di numerosi altri elementi.

In particolare, è prevista:

- una quota variabile modulata in modo progressivo (si va da un massimo di 175 euro per ciascun figlio minore con ISEE fino a 15mila euro, a un minimo di 50 euro per ciascun figlio minore in assenza di ISEE o con ISEE pari o superiore a 40mila euro). Gli importi dovuti per ciascun figlio possono essere maggiorati nelle ipotesi di nuclei numerosi (per i figli successivi al secondo), madri di età inferiore a 21 anni, nuclei con quattro o più figli, genitori entrambi titolari di reddito da lavoro, figli affetti da disabilità;
- una quota a titolo di maggiorazioni per compensare l'eventuale perdita economica subita dal nucleo familiare, se l'importo dell'Assegno dovesse risultare inferiore a quello che deriva dalla somma dei valori teorici dell'Assegno al Nucleo Familiare (componente familiare) e delle detrazioni fiscali medie (componente fiscale), che si sarebbero percepite nel regime precedente la riforma.

L'Assegno unico e universale è corrisposto dall'INPS ed è erogato al richiedente ovvero, a richiesta anche successiva, in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale, mediante accredito su conto corrente bancario o postale, ovvero scegliendo la modalità del bonifico domiciliato.

In fase di compilazione della domanda, il genitore richiedente potrà indicare le modalità di pagamento prescelte anche con riferimento all'altro genitore (es. IBAN dell'altro genitore, per quanto a propria conoscenza). Qualora il genitore richiedente non dovesse indicare la modalità di pagamento dell'altro

genitore esercente la responsabilità genitoriale, quest'ultimo potrà provvedere autonomamente a inserirlo, accedendo alla domanda del richiedente con le proprie credenziali. In tal caso, il pagamento della quota al secondo genitore decorre da quando tale scelta di accredito al 50% è stata comunicata all'INPS.

In caso di affidamento esclusivo, il richiedente potrà chiedere la corresponsione del 100% dell'importo spettante. Resta ferma la possibilità dell'altro genitore di modificare tale scelta accedendo alla domanda mediante le proprie credenziali.

Nel caso di nomina di un tutore o di affidatario ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, l'Assegno è riconosciuto nell'interesse esclusivo del tutelato ovvero del minore in affido familiare.

Per i nuovi nati a decorrere dal 1° marzo, l'Assegno unico e universale spetta dal settimo mese di gravidanza.

Con l'entrata in vigore dell'Assegno unico e universale, a decorrere dal mese di marzo 2022 sono abrogate le seguenti misure di sostegno alla natalità, in quanto assorbite dall'Assegno:

- il premio alla nascita o all'adozione (Bonus mamma domani);
- l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori;
- gli assegni familiari ai nuclei familiari con figli e orfanili;
- l'assegno di natalità (cd. Bonus bebè);
- le detrazioni fiscali per figli fino a 21 anni.

L'Assegno unico non assorbe né limita gli importi del bonus asilo nido.

L'Assegno è compatibile con la fruizione di eventuali altre misure in denaro a favore dei figli a carico erogate dalle Regioni, Province autonome di Trento e di Bolzano e dagli enti locali.

L'Assegno unico e universale non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF.

NOVITÀ NORMATIVE

DECRETO LEGISLATIVO 30 GIUGNO 2022, N. 105

Il Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in attuazione della direttiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, è entrato in vigore il 13 agosto 2022 e stabilisce una serie di introduzioni normative che si pongono l'obiettivo di riordinare e migliorare complessivamente la materia.

In particolare, il decreto incrementa da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali. Sono incrementati da 6 a 9, i mesi di congedo parentale coperti da indennità nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori. Ciò significa che accanto ai tre mesi, non trasferibili, che spettano a ciascun genitore, si aggiunge, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta l'indennità pari al 30 per cento della retribuzione (nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi). Sale poi da 6 a 12 anni, l'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato al 30%. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Il decreto interviene anche per ciò che concerne il lavoro agile: i datori di lavoro pubblici e privati, che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

Ancora, il decreto stabilisce che il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado.

Sono previste sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria e l'impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa.

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:

Consigliera di Parità Regionale del Piemonte

Piazza Piemonte, 1 – 10127 Torino

Grattacielo, piano 22

Tel. 011/432 5971

Email: segreteriaacp@regione.piemonte.it

Sito: 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.



la parità fa la differenza

**Consigliera di Parità
Regionale tel. 011/432 5971
mail: segreteriaCP@regione.piemonte.it**

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

