





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

Via Magenta, 12 – 10128 Torino

Tel. 011/432 5971

mail: segreteriaCP@regione.piemonte.it

-consultare il
nostro **sito**

[www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/
cons_parita.htm](http://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, con la consultazione dell'Area Prestazioni a Sostegno del Reddito, Credito e Welfare del sito web 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 MATERNITA'	4
ADOZIONE O AFFIDAMENTO DI BAMBINI/E	7
CONGEDO PARENTALE	8
CONGEDI SPECIALI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA	10
RIPOSI GIORNALIERI	11
CONGEDI E PERMESSI PER LA MALATTIA DI TUA FIGLIA O TUO FIGLIO	12
FIGLIA/O IN SITUAZIONE DI DISABILITA' GRAVE	14
IL DIRITTO AL MANTENIMENTO DEL TUO POSTO DI LAVORO	15
DIVIETO DI LICENZIAMENTO	15
DIMISSIONI	16
DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO	16
POSSIBILITA' DI RICHIEDERE IN ANTICIPO LA LIQUIDAZIONE	16
CONCILIAZIONE DEI TEMPI FAMIGLIA-LAVORO	18
LAVORO AGILE O SMART WORKING	18
L'ASSEGNO DI MATERNITA'	20
I BONUS	21
BONUS BEBE'	21
BONUS MAMMA	24
BONUS ASILI NIDO	24
SE SEI CITTADINA EXTRACOMUNITARIA	26
PER SAPERNE DI PIU'	27

CONGEDO DI MATERNITA'

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).

ADOZIONE O AFFIDAMENTO DI BAMBINI/E

In caso di adozione sia nazionale che internazionale⁴ 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.

⁴ Legge 184/1983

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 astenerarti 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.

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 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%⁵.

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.

⁵D.Lgs. n. 81/2015, art. 8, co.7

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 parziale⁶ (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.

⁶ D.Lgs. n. 81/2015, art. 8, co.5

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 privato⁷ 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 autonome⁸ e con decorrenza gennaio 2018 è stato esteso anche alle lavoratrici del settore domestico⁹.

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 (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.

⁷ Art. 24, D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80

⁸ Legge di Bilancio 2017 (L. 11 dicembre 2016, n. 232)

⁹ Legge di Bilancio 2018 (L. 27 dicembre 2017, n. 205)

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 giornaliere, 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. 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.

E' 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.

Ad oggi il D.L 22 aprile 2021, n.52 (c.d. **Decreto Riaperture**), e fino al **31 luglio 2021**, il Governo conferma lo strumento del lavoro agile, anche attraverso le norme semplificate per la sua attivazione, come uno strumento fondamentale tra le misure adottate per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da **COVID-19**.

Infatti, il Presidente del Consiglio dei Ministri aveva emanato il 1° marzo 2020 il DPCM che interveniva sulle modalità di accesso allo smart working, confermate poi dalle successive disposizioni introdotte per far fronte all'emergenza, fino al Decreto del 2 marzo 2021 e a quest'ultimo decreto Riaperture.

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 sono previsti fino al 30 giugno 2021.

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

1. sino a € 348,12 mensili per i parti, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento avvenute nell'anno 2021;
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 2021, l'indennità di maternità da non superare è di € 348,12 per n. 5 mensilità per complessivi € 1.740,60 . 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)

L'assegno di natalità (anche detto "Bonus Bebè") è un assegno mensile destinato alle famiglie per ogni figlio nato, adottato o in affidamento preadottivo.

L'assegno è annuale e viene corrisposto ogni mese fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione o affidamento preadottivo.

Per le nascite, adozioni ed affidamenti preadottivi a partire dal 2020 la prestazione è stata rimodulata con nuove soglie di ISEE e può spettare, in applicazione del principio dell'accesso universale, nei limiti di un importo minimo, anche per ISEE superiori alla soglia di 40.000 euro o anche in assenza dell'indicatore ISEE.

L'assegno spetta ai cittadini italiani, comunitari o extracomunitari in possesso di idoneo titolo di soggiorno (di seguito sono elencati tutti i requisiti) per le nascite, adozioni, affidamenti preadottivi avvenuti nel 2021 (e 2020 fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare per adozioni e affidamenti preadottivi).

LA MAGGIORAZIONE DEL 20%

In presenza di tutti gli altri requisiti, la maggiorazione viene applicata in base ai seguenti criteri:

- la maggiorazione viene riconosciuta per ogni figlio successivo al primo del genitore richiedente l'assegno, purché sia rispettato il requisito della convivenza tra tali due soggetti;
- ai fini della maggiorazione si considera "primo figlio" del genitore richiedente: il figlio, sia minorenni che maggiorenne, residente in Italia, e convivente con il genitore richiedente;
- diversamente, non si considerano né come "primi figli", né come "figlio successivo al primo", i minorenni in affidamento preadottivo e quelli in affidamento temporaneo, in quanto la maggiorazione è stata prevista per il figlio successivo al primo, quindi sulla base di rapporti di "filiazione";
- in caso di parto gemellare avvenuto nello stesso giorno del 2021:
 - se si tratta di un primo evento (ovvero se il genitore richiedente in precedenza non ha avuto figli neanche adottivi), la maggiorazione va riconosciuta per ogni figlio venuto alla luce successivamente al primo in ordine di tempo (es. nascita di tre gemelli nel 2021, se il richiedente non ha altri figli, la maggiorazione spetta al secondo e al terzo nato in ordine cronologico);
 - se non si tratta di un primo evento (ovvero se il genitore richiedente in precedenza ha già avuto figli, anche adottivi) la maggiorazione spetta a tutti i gemelli;
- in caso di adozione plurima, ossia adozione di minorenni avvenuta nello stesso giorno del 2021, se si tratta di un primo evento (ovvero se il

genitore richiedente in precedenza non ha avuto figli neanche adottivi), la maggiorazione va riconosciuta a ogni adottato venuto alla luce successivamente al primo in ordine di tempo (es. adozione di tre minorenni il 7 maggio 2021, se il richiedente non ha altri figli, la maggiorazione spetta solo al secondo e al terzo nato in ordine cronologico). Se si tratta di adozione plurima di gemelli, la maggiorazione va riconosciuta per tutti i gemelli adottati tranne uno, a scelta del richiedente (es. adozione di tre gemelli il 7 maggio 2021, se il richiedente non ha altri figli, la maggiorazione spetta solo a due dei tre gemelli adottati, a scelta del richiedente);

● in caso di adozione plurima avvenuta nello stesso giorno del 2021, se non si tratta di un primo evento (ovvero se il genitore richiedente in precedenza ha già avuto figli, anche adottivi), la maggiorazione va riconosciuta per ogni adottato, anche in caso di adozione di gemelli (es. adozione di tre minorenni il 7 maggio 2021, se il richiedente ha altri figli, la maggiorazione spetta a tutti e tre i minorenni adottati).

DECORRENZA E DURATA

L'assegno spetta a partire dal mese di nascita o di ingresso in famiglia del figlio adottato o affidato. La domanda deve essere presentata entro 90 giorni dalla nascita oppure dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare, a seguito dell'adozione o dell'affidamento preadottivo. Se l'assegno non può più essere concesso al genitore richiedente (perché, ad esempio, decaduto dalla potestà genitoriale o perché il figlio è stato affidato in via esclusiva all'altro genitore), l'altro genitore può subentrare nel diritto all'assegno presentando una nuova domanda entro 90 giorni dall'emanazione del provvedimento del giudice, che dispone la decadenza dalla potestà o l'affidamento esclusivo all'altro genitore. In questo caso l'assegno spetta al nuovo genitore richiedente dal mese successivo a quello di emanazione del provvedimento giudiziario.

Per l'affidamento temporaneo di minore nato o adottato nel 2021, l'assegno spetta a decorrere dal mese di emanazione del provvedimento del giudice o del provvedimento dei servizi sociali reso esecutivo dal giudice tutelare.

In caso di decesso del genitore richiedente, l'erogazione dell'assegno prosegue a favore dell'altro genitore convivente col figlio. Quest'ultimo deve fornire all'INPS gli elementi informativi necessari per la prosecuzione dell'assegno entro 90 giorni dalla data del decesso.

In ogni caso, se la domanda è presentata oltre i 90 giorni, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda (con perdita delle mensilità precedenti).

Se la domanda viene respinta, per poter richiedere l'assegno è necessario presentarne una nuova. Se la nuova domanda è presentata oltre i 90 giorni, l'assegno decorre dal mese di presentazione di tale nuova domanda.

L'assegno è corrisposto mensilmente per i nati, adottati o in affido preadottivo nel 2021 (e 2020 fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di

ingresso nel nucleo familiare per adozioni e affidamenti preadottivi) per un massimo di 12 mensilità, a partire dal mese di nascita o di ingresso in famiglia.

Il termine ultimo per la presentazione della domanda è la fine del mese precedente a quello di compimento del primo anno di vita del bambino o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione o affido preadottivo.

QUANTO SPETTA

La misura dell'assegno per i nati adottati in affidamento preadottivo nel 2021 dipende in presenza di un ISEE in corso di validità dall'ISEE minorenni del minore per il quale si richiede l'assegno:

- in presenza di ISEE non superiore a 7.000 euro annui l'assegno di natalità è pari a 1.920 euro annui o 2.304 euro annui in caso di figlio successivo al primo; ossia, rispettivamente, a 160 euro al mese (primo figlio) o 192 euro al mese (figlio successivo al primo);
- se l'ISEE è superiore a 7.000 euro annui, ma non superiore a 40.000 euro, l'assegno di natalità è pari a 1.440 euro annui o 1.728 euro annui in caso di figlio successivo al primo; ossia, rispettivamente, 120 euro al mese (primo figlio) o 144 euro al mese (figlio successivo al primo);
- qualora l'ISEE sia superiore a 40.000 euro l'assegno di natalità è pari a 960 euro annui o 1.152 euro annui in caso di figlio successivo al primo; ossia, rispettivamente, 80 euro al mese (primo figlio) o a 96 euro al mese (figlio successivo al primo).

Il pagamento mensile dell'assegno è effettuato dall'INPS direttamente al richiedente tramite bonifico domiciliato, accredito su conto corrente bancario o postale, libretto postale o carta prepagata con IBAN, conto corrente estero Area SEPA, intestati al richiedente.

A partire dal 10 aprile 2020 non è più necessaria la compilazione e la trasmissione del modello SR 163 (circolare INPS 29 marzo 2020, n. 48).

In caso di pagamento su IBAN estero, deve essere allegato un documento di identità del beneficiario della prestazione e il modulo di identificazione finanziaria timbrato e firmato da un rappresentante della banca estera oppure corredato di un estratto conto (nel quale siano oscurati i dati contabili) o di una dichiarazione della banca emittente dai quali risultino con evidenza il codice IBAN e i dati identificativi del titolare del conto corrente.

Il pagamento dell'assegno è effettuato a partire dal mese successivo a quello di presentazione della domanda. Il primo pagamento comprende anche l'importo delle mensilità maturate fino a quel momento.

La domanda deve essere presentata entro 90 giorni dalla nascita o dalla data di ingresso del minore affidato o adottato nel nucleo familiare. In caso di affidamento temporaneo, la domanda può essere presentata dall'affidatario entro 90 giorni dall'emanazione del provvedimento del giudice o del provvedimento dei servizi sociali reso esecutivo dal giudice tutelare.

La domanda di assegno si presenta all'INPS, di regola una sola volta per ogni figlio attraverso il servizio online dedicato, che permette di visualizzarne anche l'esito.

BONUS MAMMA

Il 2021 si presenta al gran completo per quel che riguarda i bonus per le famiglie. Il bonus bebè, il bonus nido ed il sopra citato bonus mamme vengono confermati, in attesa dell'avvio dell'assegno unico.

La Legge di Bilancio 2021 ha inoltre introdotto il bonus per le mamme monoreddito con figli disabili, per il quale tuttavia non è ancora nota la data di avvio.

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

Puoi richiedere il bonus asili nido 2021 sei 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.

Il Bonus Asilo Nido INPS può essere richiesto per un massimo di 11 mensilità. Per l'anno 2021, l'importo del Bonus Nido riconosciuto a ciascun beneficiario può variare da 1500 a 3000 euro ed è determinato in base all'ISEE minorenni in corso di validità.

Le soglie ISEE per il Bonus Asilo Nido ISEE con le relative somme erogabili sono:

- ISEE fino a 25.000 euro – bonus totale annuo pari a 3.000 euro, erogabile in massimo 11 mensilità dal valore di 272,72 euro ciascuna;
- ISEE da 25.001 a 40.000 euro – bonus totale annuo pari a 2.500 euro, erogabile in massimo 11 mensilità dal valore di 227,27 euro ciascuna;
- ISEE oltre 40.000 euro – bonus totale annuo pari a 1.500 euro, erogabile in massimo 11 mensilità dal valore di 136,37 euro ciascuna.

In caso si disponga di ISEE non valido, a fronte della domanda e in possesso dei requisiti richiesti, viene erogata la somma minima (pari a 1.500 euro annui). Successivamente, presentando l'Indicatore aggiornato, l'INPS provvede a corrispondere l'importo maggiorato, a partire dalla data di presentazione. Si specifica, inoltre, che la cifra erogata dall'INPS non può superare l'ammontare della retta mensile. In questo caso viene rimborsata solo la quota versata effettivamente dal genitore.

Il Bonus Asilo Nido dell'INPS non è cumulabile con la detrazione fiscale per la frequenza degli asili nido prevista dall'articolo 2, comma 6, della legge n. 203/2008.

Il premio Asilo Nido può essere richiesto fino al 31 dicembre 2021.

Puoi fare domanda in modo telematico tramite il portale web dell'INPS. E' possibile procedere in autonomia oppure rivolgersi ad un ente di patronato per ricevere assistenza gratuita per presentare la domanda online.

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 – 10128Torino

Tel. 011/432 5971

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.**



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

