



# LAVORARE VIVERE CONDIVIDERE

MATERNITÀ E PATERNITÀ  
UNA GUIDA PER CONCILIARE FAMIGLIE E LAVORO



Provincia  
di Milano



Regione Lombardia



Dipartimento per le Pari Opportunità



CAMERA DI  
COMMERCIO  
MILANO

*La guida è stata realizzata da:*

Provincia di Milano

Area sistema produttivo lavoro e welfare

Settore formazione per le professioni del welfare e terzo settore

*A cura di*

Susanna Galli

Katia Rossetto

*I testi sono stati curati da*

Sabina Guancia

Anna M. Ponzellini

*Progetto grafico e impaginazione a cura di*

Provincia di Milano, Settore comunicazione

Ufficio grafico: Barbara Forti

Aprile 2013

LAVORARE  
VIVERE  
CONDIVIDERE

**MATERNITÀ E PATERNITÀ**  
**UNA GUIDA PER CONCILIARE FAMIGLIE E LAVORO**

# INDICE

Premessa	pag. 5
RETE TERRITORIALE PER LA CONCILIAZIONE	7
PRIMA PARTE: LAVORO DIPENDENTE	
<i>Capitolo 1</i> La mamma che lavora	13
<i>Capitolo 2</i> Il papà che lavora	21
<i>Capitolo 3</i> Mamme e papà di bambini portatori di handicap	27
<i>Capitolo 4</i> Mamme e papà di figli in adozione o in affido	29
<i>Capitolo 5</i> Lavoratrici domestiche, colf e badanti	32
SECONDA PARTE: TUTTO L'ALTRO LAVORO	
<i>Capitolo 6</i> Lavoratrici parasubordinate	35
<i>Capitolo 7</i> Professioniste a Partita Iva	40
<i>Capitolo 8</i> Libere professioniste iscritte agli Ordini	44
<i>Capitolo 9</i> Lavoratrici autonome	47
<i>Capitolo 10</i> Studentesse e inoccupate in famiglie a basso reddito	50
<i>Capitolo 11</i> Apprendiste, stagiste e tirocinanti, praticanti, borsiste	52
TERZA PARTE: COSA FA LA REGIONE LOMBARDIA?	
<i>Capitolo 12</i> Alcune politiche recenti	55

# PREMESSA

Comprendere linguaggi, culture e bisogni, integrare e mettere insieme situazioni diverse e risorse disponibili rappresenta la sfida del prossimo futuro per i sistemi di welfare ed in particolare per i programmatori locali.

In questa sfida si iscrive l'attenzione ai temi della conciliazione e del bilanciamento tra vita personale e professionale, quello che le imprese chiamano work-life balance, e che nelle comunità locali si traduce nella ricerca di servizi per l'infanzia e la famiglia sempre più flessibili e personalizzati.

Servizi, che tengano conto della modulazione di tempi e orari richiesti dal mondo del lavoro, ma anche dei cambiamenti sociali e culturali che hanno attraversato le famiglie, portatrici di domande ma anche interlocutori attivi delle politiche di welfare.

Le istituzioni e i soggetti aderenti alla Rete territoriale per la conciliazione, promossa all'interno del quadro normativo definito da Regione Lombardia con la DGR 381/2010, riconoscono come necessaria e strategica la diffusione nel territorio di una cultura orientata alla conciliazione e si stanno impegnando nell'attivazione e nello sviluppo di azioni locali e buone prassi.

Dalle esperienze avviate in questo ultimo anno emerge come il successo delle politiche di conciliazione sia strettamente correlato alla capacità sia di comprendere linguaggi e domande delle persone sia di valorizzare e integrare le risorse presenti nel territorio e provenienti da tutti i soggetti che lo abitano: aziende, servizi, privato sociale, organizzazioni sociali e pubbliche amministrazioni.

Con questo spirito nasce la guida, una "piccola bussola", che si propone di orientare madri e padri nel dedalo delle normative vigenti, evidenziando le opportunità e i diritti che le leggi offrono prima e dopo la nascita del proprio figlio e figlia.

Per rendere più agevole la consultazione e per facilitare la ricerca di informazioni e risposte alla propria situazione di vita, la guida è suddivisa in tre parti: la prima dedicata alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti, la seconda a tutti coloro che hanno forme contrattuali diverse (parasubordinato, Partita Iva ecc.) e infine nell'ultima parte abbiamo raccolto informazioni utili sugli strumenti promossi da Regione Lombardia a favore dei genitori e delle famiglie.

L'auspicio è di essere riusciti ad offrire un ausilio concreto a padri e madri per lavorare vivere condividere.



RETE TERRITORIALE  
**PER LA CONCILIAZIONE**

L'iniziativa nasce nell'ambito del Programma regionale conciliazione famiglia-lavoro, attuato da Regione Lombardia in convenzione e con il finanziamento del Dipartimento per le Pari Opportunità, a seguito di Intesa in Conferenza Unificata dell'aprile 2010. L'accordo di rete territoriale per la conciliazione è promosso da Regione Lombardia in collaborazione con seguenti soggetti promotori dell'accordo territoriale:



Regione Lombardia

**Regione Lombardia**

---



Provincia di Milano

**Provincia di Milano**

---



CAMERA DI  
COMMERCIO  
MILANO

**Camera di Commercio di Milano - Formaper**

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Milano

---



**Consigliera provinciale di parità**

---



Regione  
Lombardia

ASL Milano

**ASL Milano**

---

Milano



Comune  
di Milano

**Comune di Milano**

---



**Ambito Sesto San Giovanni**

Comuni di Sesto San Giovanni e Cologno Monzese  
ufficiodipiano@sestosg.net

---

---

### Ambito di Cinisello Balsamo

Comuni di Bresso, Cinisello Balsamo, Cormano, Cusano Milanino  
piano.zona@comune.cinisello-balsamo.mi.it

---



---

### ASL Milano 1



---

### Distretto n. 1, Garbagnate Milanese

Comuni di Baranzate, Bollate, Cesate, Garbagnate Milanese, Novate Milanese, Paderno Dugnano, Senago, Solaro  
pdz@comune.garbagnate-milanese.mi.it

---



---

### Distretto n. 2, Comuni del Rhodense

Comuni di Rho, Arese, Cornaredo, Lainate, Pero, Pogliano Milanese, Pregnana Milanese, Settimo Milanese, Vanzago  
ufficio.piano@sercop.it

---



---

### Distretto n. 3, Corsico

Comuni di Assago, Buccinasco, Cesano Boscone, Corsico, Cusago, Trezzano sul Naviglio  
segreteria.pianodizona@comune.corsico.mi.it

---



---

### Distretto n. 4, Legnanese

Comuni di Legnano, Villa Cortese, S. Giorgio s/L, Cerro Maggiore, Parabiago, Dairago, Canegrate, Rescaldina, S. Vittore Olona, Busto Garolfo, Nerviano  
pianodizona@legnano.org

---



---

### Distretto n. 5, Comuni del Castanese

Comuni di Arconate, Bernate Ticino, Buscate, Castano Primo, Cuggiono, Inveruno, Magnago, Nosate, Robecchetto con Induno, Turbigo, Vanzaghella  
aziendasociale@aziendacastano.it

---



---

### Distretto n. 6, Magenta

Comuni di Arluno, Bareggio, Boffalora sopra Ticino, Casorezzo, Corbetta, Magenta, Marcallo con Casone, Mesero, Osson, Robecco sul Naviglio, S. Stefano Ticino, Sedriano, Vittuone  
ufficiodipiano@comunedimagenta.it

---



---

### Distretto n. 7, Abbiatense

Comuni di Abbiategrasso, Albairate, Besate, Bubbiano, Calvignasco, Cassinetta, Cislino, Gaggiano, Gudo Visconti, Morimondo, Motta Visconti, Ozzero, Rosate, Vermezzo, Zelo Surrigone  
ufficio.piano@comune.abbiategrasso.mi.it

---





ASL Milano 2



---

## ASL Milano 2

---

### Distretto n.1, Paullese

Comuni di: Mediglia, Pantigliate, Paullo, Peschiera Borromeo, Tribiano  
[servizisociali@comune.peschieraborromeo.it](mailto:servizisociali@comune.peschieraborromeo.it)

---

### Distretto n. 2, Sud Est Milano

Comuni di: Carpiano, Cerro al Lambro, Colturano, Dresano, Melegnano, San Donato Milanese, San Giuliano Milanese, San Zenone al Lambro, Vizzolo Predabissi  
[ufficiodipiano@assemi.it](mailto:ufficiodipiano@assemi.it)

---

### Distretto n.3, Est Milano

Comuni di: Pioltello, Rodano, Segrate, Vimodrone  
[Ufficiodipiano3@comune.pioltello.mi.it](mailto:Ufficiodipiano3@comune.pioltello.mi.it)

---

### Distretto n. 4, Cernusco sul Naviglio

Comuni di: Bellinzago Lombardo, Bussero, Cambiagio, Carugate, Cassina de' Pecchi, Cernusco sul Naviglio, Gessate, Gorgonzola, Pessano con Bornago  
[pianodizona@comune.cernuscosulnaviglio.mi.it](mailto:pianodizona@comune.cernuscosulnaviglio.mi.it)

---

### Distretto n. 5, Melzo

Comuni di: Melzo, Cassano d'Adda, Inzago, Liscate, Pozzuolo Martesana, Settala, Truccazzano, Vignate  
[dbraga@comune.melzo.mi.it](mailto:dbraga@comune.melzo.mi.it)

---

### Distretto n. 6, Pieve Emanuele

Comuni di: Pieve Emanuele, Binasco, Casarile, Lacchiarella, Noviglio, Vernate, Zibido San Giacomo  
[Giustina.Raciti@comune.pieveemanuele.mi.it](mailto:Giustina.Raciti@comune.pieveemanuele.mi.it)

---

### Distretto n. 7, Rozzano

Comuni di: Rozzano, Basiglio, Locate Triulzi, Opera  
[ufficiodipiano@comune.rozzano.mi.it](mailto:ufficiodipiano@comune.rozzano.mi.it)

---

### Distretto n. 8, Trezzo sull'Adda

Comuni di: Trezzo sull'Adda, Basiano, Grezzago, Masate, Pozzo d'Adda, Trezzano Rosa, Vaprio d'Adda  
[info@offertasociale.it](mailto:info@offertasociale.it)

# PRIMA PARTE

## **IL LAVORO DIPENDENTE**



# LA MAMMA CHE LAVORA

CAPITOLO 1

## DURANTE LA GRAVIDANZA E DOPO IL PARTO

### LA TUTELA DELLA SALUTE DURANTE LA GRAVIDANZA

### COSA TI SPETTA

- Non puoi essere in alcun modo discriminata nell'assunzione, nella formazione e aggiornamento professionale, per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale e l'attribuzione di qualifiche, mansioni e la progressione nella carriera (*art. 3 D. Lgs. 151/01*);
- non puoi essere licenziata salvo nel caso tu commetta una colpa grave, oppure per scadenza del termine del contratto di lavoro, per cessazione dell'attività dell'impresa o del ramo di azienda a cui sei adibita, o per tue dimissioni che devono però essere convalidate dalla Direzione Provinciale del lavoro (*artt. 54 e 55 D. Lgs. 151/01*);
- devi essere adibita a mansioni compatibili con il tuo stato (*art. 7 D. Lgs. 51/01*);
- non puoi essere adibita al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori faticosi, pericolosi e insalubri (*art. 7 D. Lgs. 151/01*);
- hai diritto a permessi retribuiti per sottoposti a esami e visite mediche specialistiche prenatali (*art. 14 D. Lgs. 151/01*);
- non puoi svolgere lavoro notturno dalle 24 alle 6 (*art. 53 D. Lgs. 151/01*).

### IL CONGEDO DI MATERNITÀ

#### Art. 16 D. Lgs. 151/01 - ex astensione obbligatoria

Hai diritto a 5 mesi di congedo di maternità (2 mesi prima della data presunta del parto e 3 mesi successivi al parto); puoi anche scegliere di lavorare fino all'ottavo mese e prolungare il congedo di maternità dopo il parto; questa scelta però deve essere supportata da un certificato medico di uno specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, che certifichi che tale scelta non comporti danno alla tua salute né al nascituro (*art. 20 D. Lgs. 151/01*).

### COSA DEVI FARE

Prima dell'inizio del periodo di astensione dal lavoro devi:

- presentare al datore di lavoro il certificato medico attestante la data presunta del tuo parto;
- presentare all'istituto erogatore dell'indennità di maternità (normalmente l'INPS) il certificato medico attestante la data presunta del parto e inviare la domanda anche in via telematica.

Dopo la nascita del tuo bambino devi:

- consegnare al datore di lavoro, entro 30 giorni, il certificato di nascita di tuo figlio/a o la dichiarazione sostitutiva ex art. 46 DPR 28/2000 n. 445 (autocertificazione) (*art. 21 D. Lgs. 151/01*).

## LA TUA RETRIBUZIONE

Per tutti i 5 mesi di astensione hai diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità (nel settore pubblico e in alcuni contratti privati è prevista un'integrazione al 100%). I periodi di congedo di maternità devono essere computati nella tua anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (art. 22 D. Lgs. 151/01).

## IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Durante il periodo di congedo di maternità ti verranno accreditati i contributi figurativi per il diritto alla pensione (art. 25 D. Lgs. 151/01).

### ATTENZIONE!

**La malattia che insorge durante il congedo di maternità non è indennizzabile e non interrompe il congedo.**

## IN CASO DI PARTO PREMATURO

### COSA TI SPETTA

Anche in questo caso hai diritto a 5 mesi di congedo di maternità: se il parto avviene prima della data presunta stabilita dal medico, i giorni non goduti prima del parto andranno aggiunti ai giorni di congedo di maternità successivi al parto (art. 16 D. Lgs. 151/01).

### ATTENZIONE!

**In caso di parto plurimo il congedo di maternità è sempre di 5 mesi.**

### ATTENZIONE!

**Per godere del diritto al congedo di maternità e relativa contribuzione non è richiesta alcuna anzianità contributiva progressa.**

## DOPO IL CONGEDO DI MATERNITÀ I CONGEDI PARENTALI

Art. 32 D. Lgs. 151/01 - Ex astensione facoltativa dal lavoro

### COSA TI SPETTA

Se hai già usufruito di tutto il periodo di congedo di maternità, hai la possibilità di astenerti dal lavoro per un ulteriore periodo (chiamato "congedo parentale" o astensione facoltativa); tale diritto può essere utilizzato sino agli 8 anni di tuo figlio/a e può essere fruito da entrambi i genitori.

Il periodo di congedo parentale ha complessivamente una durata di 10 (o 11) mesi e può essere goduto da entrambi i genitori e viene applicato come segue:

- la madre lavoratrice può astenersi dal lavoro, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 6 mesi;
- il padre lavoratore può sin dalla nascita del figlio/a astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo non superiore ai 6 mesi;
- nel caso in cui il padre utilizza almeno 3 mesi di congedo, anche in forma frazionata, la durata complessiva del congedo viene elevata -come premio- a 11 mesi;
- nel caso in cui vi sia un solo genitore, quest'ultimo può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;
- Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

## COSA DEVI FARE

Se intendi utilizzare il congedo devi preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità definite dai contratti collettivi di lavoro e comunque con un periodo di preavviso non inferiore ai 15 giorni (*art. 32 D. Lgs. 151/01*).

## I VOUCHER PER L'ACQUISTO DEI SERVIZI PER L'INFANZIA

## NOVITÀ

L'art 4 L. 92/2012 (Riforma Fornero) ha stabilito che la madre lavoratrice (escluse le dipendenti pubbliche) al termine del congedo di maternità obbligatorio e negli 11 mesi successivi ha la facoltà di richiedere in alternativa totale o parziale del congedo parentale (astensione facoltativa) un contributo utilizzabile alternativamente o per il servizio di baby sitting o per far fronte alla spesa del nido pubblico o privato accreditato.

- Il contributo è pari a 300 euro al mese per un massimo di 6 mesi;
- Il contributo interviene nei mesi di congedo parentale non utilizzati dalla madre;
- Il contributo viene erogato direttamente dall'INPS;
- La madre deve farne richiesta all'INPS indicando quale delle due opzioni sceglie e per quanti mesi;
- Il contributo per la baby sitter viene erogato dall'INPS attraverso il sistema dei voucher mentre per il nido il beneficio consisterà nel pagamento diretto alla struttura prescelta e accreditata presso l'INPS.

Le domande accolte verranno pubblicate in una graduatoria nazionale tenendo conto sia dell'ordine temporale che dell'ISEE.

Le lavoratrici part-time usufruiranno dei benefici in misura riproporzionata. I nidi, per accreditarsi, debbono fare richiesta all'INPS.

## ATTENZIONE!

L'INPS il 28 marzo 2013 ha emanato la circolare 48 che rende operativa la norma dei voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting o integrazione alla retta del

nido. La richiesta va effettuata online e verrà accolta fino ad esaurimento risorse (per il 2013 sono disponibili 20.000.000). I voucher per l'importo riconosciuto verranno dati direttamente alla madre dalla sede INPS competente. La baby sitter potrà riscuoterli direttamente presso qualsiasi ufficio postale.

Il contributo per la fruizione dei servizi per l'infanzia (nidi pubblici o privati accreditati) verrà erogato soltanto se la lavoratrice sceglierà una struttura riconosciuta dall'INPS che provvederà alla pubblicazione di un elenco aggiornato e pubblicato sul sito ([www.inps.it](http://www.inps.it)).

## NOVITÀ

### FRUIZIONE AD ORE DEI CONGEDI PARENTALI

Il D.L. 216/2012, a recepimento della Dir. europea per congedo parentale, ha modificato l'art. 32 D. Lgs.151/2001, stabilendo che i congedi parentali per mamma e papà (10/11 mesi entro gli 8 anni del bambino) potranno essere goduti anche "frazionati a ore" secondo le modalità che verranno adottate dai Contratti Collettivi.

### ATTENZIONE!

Saranno i Contratti collettivi a definire le modalità della fruizione frazionata dei congedi (che potrebbe essere interpretata anche come possibilità di uso a part time del congedo).

### LA TUA RETRIBUZIONE

Per i periodi di congedo parentale hai diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione, se goduti entro i 3 anni di vita del bambino/a e per un periodo massimo complessivo, per i genitori, di 6 mesi.

Per i periodi di congedo parentale aggiuntivi dopo i 6 mesi sopra indicati, se goduti entro i 3 anni del bambino/a hai diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il tuo reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (attualmente 15.617,22 euro annui); Per i periodi di congedo parentale usufruiti dopo il compimento dei 3 anni del bambino/a (fino agli 8 anni), non hai diritto ad alcuna retribuzione, tali periodi però sono computati nell'anzianità di servizio, ma non concorrono alla maturazione delle ferie e delle mensilità aggiuntive (art. 34 D. Lgs. 151/01).

### ATTENZIONE!

L'ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) serve a misurare la condizione economica di una famiglia sulla base dei redditi, del patrimonio e delle caratteristiche del nucleo familiare. L'attestato ISEE viene fornito dall'INPS a seguito della presentazione di una dichiarazione sostitutiva corredata da tutti i dati (rivolgersi al proprio Comune, a un CAAF o direttamente all'INPS). In caso di parto plurimo il congedo parentale raddoppia o triplica.

## ATTENZIONE!

Per le dipendenti della pubblica amministrazione il primo mese di congedo è retribuito al 100% e gli altri 5 mesi al 30% (*in base al Contratto collettivo nazionale*).

## IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Durante i primi 6 mesi di congedo parentale, se goduti prima del compimento dei 3 anni del bambino, verranno accreditati i contributi figurativi per il diritto alla pensione (a te o al padre del bimbo, a seconda di chi ha usufruito del congedo); per questo occorre presentare apposita domanda all'INPS.

Il periodo di congedo non concorre per la maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e della gratifica natalizia.

I periodi ulteriori rispetto ai 6 mesi, sempre se goduti prima del compimento dei 3 anni del bambino, sono coperti da contribuzione figurativa ridotta.

I periodi di congedo parentale goduti dopo i 3 anni e fino agli 8 anni del bambino non sono coperti da contribuzione (*art. 35 D. Lgs. 151/01*).

## ATTENZIONE!

Se il padre non usufruisce del congedo parentale tale periodo non può essere trasferito alla madre.

## I RIPOSI ORARI GIORNALIERI

## COSA TI SPETTA

### Art. 39 D. Lgs.151/01 - Ex permessi per allattamento

Devi sapere che se non utilizzi tutto il congedo parentale e rientri al lavoro durante il primo anno di vita del tuo bambino puoi usufruire dei permessi giornalieri (ex "permessi per allattamento"):

- 2 ore di riposo al giorno, anche cumulabili durante la giornata, se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore;
- 1 ora di riposo al giorno se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore alle 6 ore.

I riposi sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti e quindi retribuiti al 100%. In caso di parto plurimo i periodi di riposo giornalieri raddoppiano e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre (*art. 41 D. Lgs. 151/01*).

I periodi di riposo orario giornaliero sono coperti da contribuzione figurativa ridotta (*art. 44 D. Lgs. 151/01*).

Per poter godere dei riposi orari giornalieri devi concordare con il datore di lavoro la modalità di fruizione nell'arco della giornata (ad es. 1 ora al mattino e 1 ora al pomeriggio).

# SE IL TUO BAMBINO È MALATO

## I PERMESSI PER MALATTIA

### COSA TI SPETTA

Se il tuo bambino/a si ammala durante i suoi primi 3 anni di vita, puoi assentarti dal lavoro, in alternativa al padre del bimbo, in qualsiasi momento, senza limiti di tempo e sino alla completa guarigione.

Se il tuo bambino/a si ammala dopo il compimento dei 3 anni e sino agli 8 anni, puoi assentarti dal lavoro, esercitando questo diritto in alternativa al padre del bimbo, per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore (*art. 47 D. Lgs. 151/01*).

### COSA DEVI FARE

Per poter ottenere il congedo devi presentare al datore di lavoro:

- il certificato attestante la malattia, rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato (*art. 47 D. Lgs. 151/01*);
- una dichiarazione sostitutiva nella quale si dichiara che l'altro genitore non sta usufruendo del congedo per gli stessi motivi (*art. 51 D. Lgs. 151/01*).

### LA TUA RETRIBUZIONE

In caso di congedo per malattia del bambino non ti spetta la retribuzione, tali periodi di congedo però sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, ma non delle ferie e delle mensilità aggiuntive (*art. 48 D. Lgs. 151/01*).

### ATTENZIONE!

**Se sei dipendente pubblico, il tuo contratto di lavoro prevede che durante la malattia del bambino puoi usufruire di un periodo di 30 giorni ogni anno a retribuzione piena fino ai 3 anni del bambino. Questo periodo può sommarsi ai primi 30 giorni di congedo parentale a retribuzione piena.**

### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Per i periodi di permesso usufruiti per la malattia del figlio matura la contribuzione figurativa fino al compimento dei 3 anni di vita del bambino/a.

Per i periodi di permesso usufruiti dopo i 3 e sino agli 8 anni è dovuta una contribuzione figurativa ridotta (*art. 49 D. Lgs. 151/01*).

# IL RIENTRO AL LAVORO

## COSA TI SPETTA

Al rientro al lavoro devi essere adibita nella stessa unità produttiva, alle stesse mansioni precedentemente svolte (art. 56 D. Lgs. 151/01).

## SE HAI PERSO IL LAVORO E SEI DISOCCUPATA - ART. 24 D. LGS. 151/01

1. Hai diritto a 5 mesi di indennità di maternità anche se sei stata licenziata per una delle seguenti ragioni:
  - cessazione dell'attività lavorativa;
  - scadenza del contratto a progetto;
  - scadenza del termine del contratto di lavoro.
2. Hai diritto ai 5 mesi di indennità di maternità anche se, all'inizio del congedo di maternità, sei:
  - sospesa dal lavoro;
  - assente dal lavoro senza retribuzione;
  - iscritta alla disoccupazione

purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello dell'inizio del congedo di maternità non siano decorsi più di 60 giorni.

3. Se stai godendo dell'indennità di disoccupazione, hai diritto a usufruire dell'indennità di maternità al posto di quella di disoccupazione anche se sono trascorsi più di 60 giorni tra la risoluzione del rapporto di lavoro e l'inizio del congedo di maternità.
4. Hai diritto all'indennità di maternità anche se:
  - sono trascorsi più di 60 giorni tra la risoluzione del rapporto di lavoro e l'inizio del congedo di maternità;
  - non stai usufruendo dell'indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio hai effettuato lavori alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo di assicurazione contro la disoccupazione, purché:
    - al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro;
    - nell'ultimo biennio che precede l'inizio del congedo di maternità risultino a tuo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, 26 contributi settimanali.

## DIMISSIONI IN BIANCO

## NOVITÀ

La Legge 92/2012 (Riforma Fornero), art. 4 comma 16, per contrastare eventuali discriminazioni e, in particolare, il fenomeno delle lettere di dimissioni in

bianco fatte firmare alla lavoratrici prima dell'assunzione, ha introdotto una modifica del Testo unico di Maternità, prolungando il periodo di sorveglianza contro le discriminazioni effettuata dall'Ispettorato del lavoro fino ai 3 anni del bambino/a (mentre prima durava fino all'anno).

Pertanto, in caso di dimissioni volontarie entro i 3 anni del bambino, è necessaria la convalida dell'Ispettorato del lavoro -che accerterà la reale volontà della lavoratrice- altrimenti le dimissioni sono nulle.

Analogamente, nel caso di figlio adottivo o affidatario, nei 3 anni dalla data di accoglienza del minore adottato, tanto la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro come le dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice sono sospese fino a un'apposita convalida del Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali territorialmente competente; questo diritto decorre dal 18 luglio 2012 (*entrata in vigore la Riforma Fornero*).

### **ATTENZIONE!**

**In caso di Cassa Integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga devi sapere che: è vietato porre in Cassa Integrazione le lavoratrici madri dalla gravidanza fino all'anno del bambino. Nel caso in cui la lavoratrice sia addetta ad un reparto con autonomia funzionale le cui attività siano completamente sospese, la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità di 5 mesi pagata all'80%. In questo caso l'indennità di maternità sostituisce l'indennità di CIG perché è più favorevole.**

**In caso di messa in mobilità dell'azienda:**

**è vietato il licenziamento e quindi la messa in mobilità della lavoratrice madre fino all'anno di vita del bambino.**

**Nel caso in cui la maternità interviene mentre sei già in mobilità hai diritto ai 5 mesi di indennità di maternità all'80% che sostituisce l'indennità di mobilità in quanto più favorevole.**

### COSA TI SPETTA

Ai sensi dell'art. 28 e segg. del D. Lgs.151/01, hai diritto:

## CONGEDO DI PATERNITÀ TRASFERIMENTO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ AL PADRE

Devi sapere che hai diritto ad asteneri dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (5 mesi) o per la parte residua che sarebbe spettata alla mamma del tuo bambino, nei seguenti casi:

- morte della mamma del bambino;
- grave infermità della mamma del bambino;
- abbandono del bambino da parte della mamma;
- affidamento esclusivo del bambino al papà.

Il congedo che decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi su indicati, coincide temporalmente con il periodo di congedo di maternità non fruito dalla madre. In caso di madre non lavoratrice il congedo termina al terzo mese del bambino.

### ATTENZIONE!

#### PER I FIGLI ADOTTIVI O AFFIDATARI

**Se la madre lavoratrice non richiede il congedo di maternità può chiederlo il papà (art. 31 comma 1 D. Lgs. 151/01).**

### LA TUA RETRIBUZIONE

Hai diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di paternità (nel settore pubblico e in alcuni contratti è prevista un'integrazione al 100%); i periodi di congedo di paternità devono essere computati nella tua anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie (artt. 29, 22 e 23 D. Lgs. 151/01).

### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Durante il periodo di congedo di paternità ti verranno accreditati i contributi figurativi per il diritto alla pensione (art. 30 e 25 D. Lgs. 151/01).

## COSA DEVI FARE

Se hai i requisiti per usufruire del congedo di paternità in alternativa alla madre, dovrai presentare al datore di lavoro la certificazione prevista per i vari casi.

Se la mamma del bambino/a lo ha abbandonato, dovrai fornire al datore di lavoro una dichiarazione sostitutiva di Atto di notorietà nella quale dichiarare l'avvenuto abbandono da parte della madre (*ex art. 47 DPR 28/2000 n. 445*). Naturalmente dovrai anche consegnare al datore di lavoro, entro 30 giorni, il certificato di nascita di tuo figlio/a o la dichiarazione sostitutiva (*ex art. 46 DPR 28/2000 n. 445; art. 28 D. Lgs. 151/01*).

## IL CONGEDO PARENTALE EX ASTENSIONE FACOLTATIVA, ART. 32 D. LGS. 151/01

### COSA TI SPETTA

Sin dalla nascita del bambino/a hai la possibilità di astenerti dal lavoro per un periodo chiamato congedo parentale; tale diritto può essere goduto sino agli 8 anni di tuo figlio e spetta naturalmente anche alla madre del bambino.

Infatti, durante i primi 8 anni di vita del bambino i genitori hanno diritto ad astenersi dal lavoro complessivamente per un periodo di 10/11 mesi anche frazionati.

Ciascun genitore non può superare i 6 mesi pertanto se la madre ne utilizza 6 al padre ne restano 4 che diventeranno 5 se ne chiede almeno 3 anche in forma frazionata. Il padre lavoratore può, sin dalla nascita del figlio, chiedere il congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 6/7 mesi.

Nel caso in cui vi sia un solo genitore, quest'ultimo può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale spetta al papà richiedente anche qualora la madre non ne abbia diritto e può essere goduto anche contemporaneamente alla madre in congedo (a decorrere dal giorno successivo al parto).

### NOVITÀ

#### FRUIZIONE AD ORE DEI CONGEDI PARENTALI

Il DL 216/2012 (recepimento della Dir. Europea per i congedi parentali) introduce per la prima volta in Italia la possibilità per i genitori, lavoratori sia del settore privato che pubblico, di usufruire del congedo parentale anche frazionato ad ore.

Questa modalità potrà incentivare i papà all'utilizzo del congedo perché è possibile alternare anche nella stessa giornata lavoro e cura del bambino. Non sarà più un'assenza giornaliera dal lavoro ma parziale.

La richiesta va inviata al datore di lavoro almeno 15 giorni prima specificando il giorno d'inizio e le modalità di fruizione. L'applicazione di questa legge dovrà essere perfezionata dalla contrattazione collettiva.

### HAI DIRITTO A NON ESSERE DISCRIMINATO

Al rientro dal congedo parentale devi essere adibito nella stessa unità produttiva, alle stesse mansioni precedentemente svolte (*art 56 D. Lgs. 151/01*).

### LA TUA RETRIBUZIONE

Per i periodi di congedo parentale hai diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione se goduti entro i 3 anni di vita del bambino/a, e per un periodo massimo complessivo tra te e la madre di 6 mesi.

L'indennità è pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale sia inferiore 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (attualmente 15.617,22 euro annui).

Per i periodi di congedo parentale usufruiti dopo il compimento dei 3 anni del bambino non hai diritto ad alcuna retribuzione, tali periodi però sono computati nell'anzianità di servizio, ma non concorrono alla maturazione delle ferie e delle mensilità aggiuntive (*art. 34 D. Lgs. 151/01*).

### ATTENZIONE!

**Per i dipendenti pubblici, i contratti stabiliscono che il primo mese di congedo parentale è retribuito al 100% e gli altri 5 al 30%.**

### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Durante i primi 6 mesi di congedo parentale, se goduti prima dei 3 anni del bambino, verranno accreditati i contributi figurativi per il diritto alla pensione a te o alla madre del bimbo a seconda di chi ha usufruito del congedo (*art. 35 D. Lgs. 151/01*).

I periodi ulteriori rispetto ai 6 mesi, sempre se goduti prima del compimento dei 3 anni del bambino, sono coperti da contribuzione figurativa ridotta.

I periodi di congedo parentale goduti dopo i 3 anni del bambino, non sono coperti da contribuzione.

### COSA DEVI FARE

Se intendi usufruire del congedo parentale devi, salvo i casi di oggettiva impossibilità, preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore ai 15 giorni (*art. 32 D. Lgs. 151/01*).

# I RIPOSI GIORNALIERI

## ART. 40 D. LGS. 151/01 - EX PERMESSI PER ALLATTAMENTO

### COSA TI SPETTA

Devi sapere che solo nei seguenti casi:

- se il tuo bambino è affidato solo a te e non alla madre;
- nel caso in cui la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- nel caso di morte o grave infermità della madre

hai diritto, durante il primo anno di vita del tuo bambino, a 2 riposi giornalieri di 1 ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore e ad un periodo di riposo di 1 ora, se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore alle 6 ore.

Nel caso si verifichi una delle condizioni sopra indicate devi sapere che i riposi sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti.

Devi inoltre sapere che, in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche in assenza delle condizioni sopra indicate (art. 41 D. Lgs. 151/01).

### LA TUA RETRIBUZIONE

Per i riposi giornalieri ti spetta la retribuzione piena e sono coperti da contribuzione figurativa.

### ATTENZIONE!

**I permessi possono essere goduti dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.**

### COSA DEVI FARE

Per poter godere dei riposi orari giornalieri devi avvisare almeno 15 giorni prima il tuo datore di lavoro e concordare la collocazione dei riposi durante la giornata.

# I PERMESSI PER MALATTIA

## SE IL TUO BAMBINO È MALATO

### COSA TI SPETTA

Se il tuo bambino si ammala durante i suoi primi 3 anni di vita:

- puoi assentarti dal lavoro, in alternativa alla madre del bimbo, in qualsiasi momento, senza limite di tempo e sino alla completa guarigione di tuo figlio.

Se il tuo bambino si ammala dopo il compimento dei 3 anni e sino agli 8 anni:

- puoi assentarti dal lavoro, in alternativa alla madre del bimbo, per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

### ATTENZIONE!

Questi diritti sono estesi anche in caso di figli adottivi o in affidato.

### LA TUA RETRIBUZIONE

Il congedo di malattia del bambino non è retribuito però è prevista la copertura parziale dei contributi previdenziali.

### ATTENZIONE!

**Per i dipendenti pubblici, i contratti prevedono 30 giorni all'anno retribuiti pienamente fino ai 3 anni del bambino.**

Per poter ottenere i permessi devi presentare al datore di lavoro il certificato di malattia del bambino, rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esito convenzionato (art. 47 D. Lgs.151/01).

Devi inoltre presentare al datore di lavoro una Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale si dichiara che l'altro genitore non sta usufruendo del congedo per gli stessi motivi (art. 51 D. Lgs.151/01).

### I CONGEDI DI PATERNITÀ

NOVITÀ

Per favorire una migliore condivisione del lavoro di cura tra mamma e papà si introduce per la prima volta in via sperimentale per gli anni 2013-2015 il congedo obbligatorio e facoltativo per i padri di bambini nati dal 1 gennaio 2013:

#### ● CONGEDO OBBLIGATORIO DI 1 GIORNO

Per il padre lavoratore dipendente, sia del settore pubblico che privato si introduce l'obbligo di 1 giorno di congedo da godersi entro 5 mesi dalla nascita del bambino/a. Tale diritto può essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre se lavoratrice; il giorno non è frazionabile ad ore ed è retribuito al 100% dall'INPS. È necessaria solo la comunicazione all'azienda almeno 15 giorni prima.

#### ● CONGEDO FACOLTATIVO DI 2 GIORNI

Per il padre lavoratore è previsto un congedo facoltativo di 2 giorni, da godere sempre nei primi 5 mesi del bambino previo accordo con la madre. La fruizione di 1-2 giorni da parte del padre, anche continuativi, è condizionata dalla scelta della madre lavoratrice di sottrarre 2 giorni dal proprio congedo di maternità. In pratica questi 2 giorni vengono trasferiti al padre e scalati dal congedo obbligatorio previsto per la madre. Anche in questo caso è necessario comunicare all'azienda il periodo e le modalità di fruizione, almeno 15 giorni prima. Il pagamento previsto è del 100% della retribuzione.

## ATTENZIONE!

La circolare INPS N° 40 del 14/03/2013 definisce le modalità di fruizione del congedo di paternità.

In particolare:

il congedo si applica agli eventi parto, adozioni e affidamento avvenuti a partire dal 1 gennaio 2013.

Si precisa che il congedo obbligatorio di un giorno si configura come diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre, mentre i 2 giorni facoltativi si configurano come diritto derivato dalla madre lavoratrice e quindi non sono aggiuntivi.

Entrambi i congedi possono essere richiesti anche in caso di indennità di disoccupazione, cassa integrazione e mobilità.

Questa circolare si applica solo per i lavoratori del settore privato mentre per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni si attende una normativa specifica del Ministero della Pubblica Amministrazione.

# MAMME E PAPÀ

## DI BAMBINI PORTATORI DI HANDICAP

### CAPITOLO 3

#### CONGEDO PARENTALE, RIPOSI GIORNALIERI, PERMESSI

I genitori lavoratori dipendenti di figli minori in situazione di disabilità grave, conviventi o non, anche adottivi o affidatari possono fruire (*art. 33 L. 104/92 e art. 42 D. Lgs. 151/01*):

- del prolungamento del congedo parentale per una durata complessiva di 36 mesi retribuiti al 30% dello stipendio fino agli 8 anni di età del bambino;
- in alternativa, di 2 ore di riposo giornaliero retribuito fino al compimento dei 3 anni di età del bambino/a.

Dopo il compimento del terzo anno di età del figlio e fino ai 18 anni possono fruire:

- di 3 giorni al mese, da fruire in modo continuativo o frazionato, anche dai genitori alternativamente fra loro (retribuzione piena).

Dopo il compimento del diciottesimo anno di età:

- di 3 giorni al mese, da fruire anche in modo continuativo (retribuzione piena).

#### ATTENZIONE!

**Non è più richiesta la condizione della convivenza o dell'assistenza continuativa o esclusiva del familiare Legge 4/2006 e Circolare INPS del 03.12.2010.**

#### COSA DEVI FARE

Condizione necessaria per poter usufruire dei permessi per l'assistenza ai figli minori portatori di handicap è il riconoscimento dell'handicap da parte della commissione dell'ASL competente per territorio.

Pertanto i genitori devono inoltrare domanda di riconoscimento all'ASL, ai sensi dell'art. 4 capo 1 della Legge 104/92.

#### CONGEDO DI DUE ANNI

#### COSA TI SPETTA

I genitori o, in caso di scomparsa, i fratelli e le sorelle conviventi di soggetti con handicap grave accertato hanno diritto a usufruire di un congedo di 2 anni continuativo o frazionato.

Questo congedo decorrerà entro i 60 giorni dalla richiesta al datore di lavoro. L'indennità sarà pari all'ultimo stipendio percepito fino ad un massimo di

€ 45.472,00 per l'anno 2012 e questo importo sarà rivalutato sulla base della variazione ISTAT (*art. 42 capo 5 D. Lgs. 151/01*).

Durante il congedo biennale non si maturano ferie, anzianità di servizio e tredicesima mensilità o TFR.

L'indennità per congedo straordinario è compatibile con la percezione dell'assegno ordinario di invalidità.

L'INPS ha riconosciuto (messaggio 22912/2007) che il congedo biennale possa essere concesso ad un genitore nello stesso periodo in cui l'altro genitore fruisca del congedo di maternità o del congedo parentale per il medesimo figlio.

## COSA DEVI FARE

Devi fare richiesta al datore di lavoro.

# MAMME PAPÀ DI FIGLI IN ADOZIONE O IN AFFIDO

CAPITOLO 4

## PRIMA DELL'ENTRATA DEL BAMBINO IN FAMIGLIA SOLO PER ADOZIONE INTERNAZIONALE

### COSA TI SPETTA

Sia la mamma che il papà possono usufruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero (*art. 39 L. 184/1983, come modificato dalla L. 476/1998*). Il congedo non comporta né indennità né retribuzione (*art. 27, 2° comma, D. Lgs. 151/01*).

Anche in caso di mancato perfezionamento dell'adozione, l'assenza deve essere considerata giustificata.

### ATTENZIONE!

**Ci sono benefici fiscali per le adozioni internazionali (*art. 4 legge 476/98*). Il 50% delle spese sostenute dai genitori per espletare le procedure di adozione internazionale costituisce onere deducibile ai fini IRPEF.**

### COSA DEVI FARE

Prima della partenza: comunicazione documentata al datore di lavoro.

Al rientro: invio al datore di lavoro della certificazione della Commissione per le adozioni internazionali relativa alla durata della permanenza all'estero (*art. 31, 3° comma, L. 184/1983 come modificato dalla L. 476/1998*).

## IL BAMBINO È ENTRATO IN FAMIGLIA

## IL CONGEDO DI MATERNITÀ

### EX ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER LA MAMMA CHE LAVORA

#### ART. 16 D. LGS. 151/01

### COSA TI SPETTA

- In caso di adozione:  
hai diritto a 5 mesi di congedo da godere nei primi 5 mesi dall'ingresso del figlio minore in famiglia (oppure 2 mesi prima e tre mesi dopo).
- In caso di affido:  
hai diritto a 3 mesi di congedo di maternità da godere entro i primi cinque

mesi dalla data di affidamento. Il diritto è riconosciuto anche se il minore ha più di 6 anni.

### LA TUA RETRIBUZIONE

Per tutti i 5 mesi hai diritto a una indennità pari all'80% della retribuzione, 100% se previsto dal contratto collettivo.

I periodi di congedo di maternità vanno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Durante il congedo di maternità ti vengono accreditati i contributi ai fini pensionistici.

## IL CONGEDO PARENTALE EX ASTENSIONE FACOLTATIVA - PER ENTRAMBI I GENITORI

### COSA TI SPETTA

Puoi astenerarti dal lavoro sia tu che il papà del bambino per un periodo complessivo di 10 mesi (elevabili a 11 se il padre lavoratore usufruisce almeno di 3 mesi continuativi o frazionati).

Il congedo può essere utilizzato nei primi 8 anni di vita del bambino alle stesse condizioni dei genitori naturali.

In ogni caso il periodo di congedo può essere utilizzato entro i primi 3 anni dall'ingresso del bambino in famiglia (*art. 36 D. Lgs.151/01*).

Qualora all'atto dell'adozione o affido il bambino ha un'età compresa fra 6 e 12 anni il diritto al congedo può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia (*art. 36 D. Lgs.151/01*).

### LA TUA RETRIBUZIONE

Hai diritto al 30% della retribuzione per 6 mesi entro i 6 anni dall'ingresso del bambino in famiglia (*art. 36 D. Lgs.151/01*).

Per i mesi ulteriori si ha diritto a una indennità pari al 30% a condizione che il reddito individuale non superi due volte e mezzo l'importo della pensione minima (15.617,22 euro annui).

### COSA DEVI FARE

Preavviso di 15 giorni al datore di lavoro (*art. 32 D. Lgs.151/01*).

## I PERMESSI GIORNALIERI PER ENTRAMBI I GENITORI

### COSA TI SPETTA

Hai diritto a 2 riposi giornalieri della durata di 1 ora ciascuno anche cumulabili, fruibili entro il primo anno dall'ingresso del bambino in famiglia.

Il riposo è 1 solo se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore giornaliere. In caso d'ingresso in famiglia di più figli le ore raddoppiano e possono essere utilizzate dalla madre e dal padre.

### LA TUA RETRIBUZIONE

I riposi sono considerati a tutti gli effetti attività lavorativa e quindi retribuiti totalmente.

## I CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO PER ENTRAMBI I GENITORI

Se il tuo bambino si ammala, durante i primi 6 anni di vita puoi assentarti dal lavoro in qualsiasi momento, senza limiti di tempo sino alla completa guarigione di tuo figlio (*art. 50 comma 2 D. Lgs. 151/01*).

Se il bambino si ammala dopo i 6 anni e fino agli 8 anni puoi usufruire di 5 giorni all'anno (per genitore).

Qualora tuo figlio abbia un'età compresa tra i 6 e 12 anni, i 5 giorni possono essere fruiti nei primi 3 anni dall'ingresso del bambino in famiglia.

### COSA DEVI FARE

Per poter usufruire del permesso, devi presentare al datore di lavoro il certificato attestante la malattia del tuo bambino rilasciato da un medico del Servizio Sanitario Nazionale (*art. 47 D. Lgs. 151/01*).

Devi inoltre presentare al datore di lavoro una Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale si dichiara che l'altro genitore non sta usufruendo del congedo per gli stessi motivi (*art. 51 D. Lgs. 151/01*).

### LA TUA RETRIBUZIONE

In caso di congedo per malattia del bambino non ti spetta nessuna retribuzione, tali periodi però sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio ma non delle ferie e delle mensilità aggiuntive (*art. 48 D. Lgs. 151/01*).

### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Per i periodi di congedo per malattia è dovuta la contribuzione figurativa.

# LAVORATRICI DOMESTICHE, COLF E BADANTI

## VISITE MEDICHE

Se sei lavoratrice domestica e la tua gravidanza è iniziata durante il periodo di lavoro dipendente hai diritto ai permessi per le visite mediche durante la gravidanza.

## CONGEDO DI MATERNITÀ

### COSA TI SPETTA

Hai diritto a 5 mesi di congedo di maternità (2 mesi prima della data presunta del parto e 3 mesi dopo il parto).

La retribuzione è pari all'80% e viene erogata direttamente dall'INPS.

### COSA DEVI FARE

Devi portare il certificato di gravidanza con la data presunta del parto alla famiglia presso la quale presti attività e inviare copia all'INPS di competenza.

### ATTENZIONE!

**Dopo la maternità non puoi essere licenziata fino al terzo mese di vita del bambino.**

# SECONDA PARTE

## **TUTTO L'ALTRO LAVORO**



# LAVORATRICI PARASUBORDINATE

## CHI SONO

Le lavoratrici e lavoratori in rapporto di collaborazione a progetto e categorie assimilate (ovvero le collaboratrici coordinate e continuative nella P.A. e le titolari di assegni di ricerca), le associate in partecipazione, le lavoratrici occasionali, le amministratrici, sindaci, revisori di società, di associazioni e enti, le titolari di rapporti di "lavoro autonomo occasionale" di cui all'art. 2222 c.c.; le/i venditori "porta a porta". Sono obbligatoriamente iscritti alla Gestione Separata, a cui versano una contribuzione, attualmente pari al 27,72% (comprensiva di quota malattia e maternità). Le norme sulla maternità che le riguardano fanno riferimento al D. Lgs. 151/2001 e al D.M. 12/07/2007.

## MATERNITÀ

### COSA TI SPETTA

A partire dal 2007 D.M. 12/07/2007, molte delle tutele previste a favore delle lavoratrici dipendenti (D. Lgs. 151/2001) in stato di gravidanza sono state estese anche alle lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS.

Se sei una lavoratrice a progetto o in collaborazione coordinata continuativa o sei iscritta ad altro titolo alla Gestione separata (ad esclusione delle Partite Iva, di cui parliamo dopo) hai quindi:

- diritto (e dovere) all'astensione dal lavoro per cinque mesi a cavallo del parto;
- diritto all'indennità di maternità, purché abbia almeno 3 mensilità di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono i due mesi anteriori la data presunta del parto.

### INDENNITÀ DI MATERNITÀ

- viene percepita per 5 mesi ed è pari all'80% del reddito medio giornaliero dei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile (che inizia due mesi prima della data presunta del parto), moltiplicato per le giornate comprese nel periodo indennizzabile;
- decorre a partire dal secondo mese che precede la presunta nascita del bambino (stimata e certificata dal medico) fino al terzo mese successivo al parto. Se però richiedi la flessibilità, puoi far slittare in avanti di 30 giorni il pagamento dell'indennità (quindi dall'ultimo mese precedente la nascita, fino al quarto mese successivo).

### **PARTO PREMATURO**

Hai comunque diritto a ricevere l'assegno fino al terzo o quarto mese successivo alla nascita presunta (certificata in precedenza dal medico) senza perdere neanche un giorno di copertura.

### **GRAVIDANZA A RISCHIO**

Se sei iscritta da almeno 3 mesi alla gestione separata INPS, puoi richiedere, ai sensi del D.Lgs. 151/2001 e D.M. 12/07/2007 l'astensione anticipata dal lavoro, inviando apposita comunicazione al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

### **TRASFERIMENTO DELL'INDENNITÀ AL PADRE**

In caso di morte o grave infermità o abbandono della madre.

### **ADOZIONE E AFFIDAMENTO**

Se il figlio è stato adottato (o affidato), l'indennità dell'INPS ti viene corrisposta per i 5 mesi successivi all'ingresso del bambino nella famiglia, purché si tratti di un minore con età inferiore a 6 anni (ma fanno eccezione le adozioni internazionali, per le quali il sussidio alla maternità viene pagato anche se il figlio ha superato i 6 anni e non ha ancora compiuto la maggiore età).

Hanno diritto all'indennità anche i padri adottanti o affidatari, nel caso la madre non ne faccia richiesta.

### **TUTELA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

In base all'art. 66 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le collaboratrici a progetto e assimilate (quindi incluse le collaborazioni coordinate continuative e le titolari di assegni di ricerca) che fruiscono del congedo di maternità obbligatorio hanno diritto alla proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni, fatta eccezione per il caso in cui il contratto individuale contenga una disposizione più favorevole per la lavoratrice.

## **COSA DEVI FARE**

Per poter beneficiare dell'astensione obbligatoria e della relativa indennità:

- devi compilare la domanda in carta libera (il modulo specifico per i lavoratori iscritti alla gestione separata è scaricabile dal sito INPS);
- allegare il certificato medico, in busta chiusa, rilasciato dai medici della ASL o dall'azienda ospedaliera, attestante la data presunta del parto; nel caso di "esercizio della flessibilità" (1 mese prima e 4 dopo) il certificato medico deve anche attestare lo stato di buona salute della lavoratrice che le consente di lavorare fino all'8° mese;
- allegare la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà tua e del tuo committente attestante il periodo di effettiva astensione dall'attività lavorativa.

## ATTENZIONE!

La domanda dovrà essere presentata all'INPS (Ufficio prestazioni) nella sede di residenza della lavoratrice direttamente dall'interessata, prima dell'inizio dell'astensione (e comunque entro 1 anno dal parto).

Per richiedere l'astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio:

- devi compilare il facsimile della Richiesta relativa a maternità a rischio, scaricabile dal sito INPS;
- allegare il certificato del ginecologo, attestante l'incompatibilità fra il lavoro svolto e lo stato di salute (per non avere problemi, è bene che il certificato sia compilato da un medico della ASL!).

## CONGEDI PARENTALI EX "ASTENSIONE FACOLTATIVA"

### COSA TI SPETTA

A partire dal gennaio 2007, le lavoratrici e i lavoratori a progetto e categorie assimilate (coordinata continuativa nella P.A. e assegni di ricerca) iscritti alla Gestione separata, possono usufruire di congedi parentali e della relativa indennità.

## ATTENZIONE!

**Il congedo parentale non spetta a tutte le categorie di collaboratori. Per esempio, non ne hanno diritto gli occasionali che hanno lavorato meno di 30 gg. e con compenso inferiore ai 5000 euro. Per i professionisti a Partita Iva, c'è normativa a parte (vedi dopo).**

### IL REQUISITO

La condizione per usufruire dei congedi parentali è che tu abbia versato il contributo dello 0,72% per la maternità (ovvero che il contributo versato dal datore di lavoro sia pari al 27,72%, di cui un terzo a carico del lavoratore).

### COME È CALCOLATA L'INDENNITÀ

L'indennità è pari al 30% del reddito medio giornaliero percepito nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile per maternità, per tutte le giornate comprese nel periodo indennizzabile.

### LA DURATA

A differenza dei lavoratori dipendenti, il congedo ti è concesso per soli 3 mesi -anche frazionabili a giornate- e va usufruito entro il primo anno di vita del bambino.

### PADRI LAVORATORI PARASUBORDINATI

Il congedo parentale è concesso anche ai lavoratori subordinati padri –e anche in caso di adozione ed affidamento– ma a condizione che la madre non ne faccia richiesta.

### CONTRIBUTI FIGURATIVI

I periodi di astensione dall'attività lavorativa per i quali è corrisposta l'indennità per congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa valida ai fini della tua pensione.

## COSA DEVI FARE

Per ottenere l'indennità devi fare richiesta all'INPS compilando una apposita domanda (modello AST.FAC./GEST.SEP., scaricabile dal sito INPS).

### ATTENZIONE!

**La domanda deve essere presentata prima dell'inizio del congedo! In caso contrario saranno indennizzabili soltanto i periodi successivi alla domanda.**

L'indennità ti verrà corrisposta dall'INPS tramite bonifico bancario o postale.

## IL CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ

Non è chiaro se il congedo di paternità introdotto dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 (cd. Riforma Fornero) –un giorno obbligatorio più due giorni facoltativi in alternativa alla madre– spetti anche ai papà lavoratori parasubordinati (si attendono precisazioni dall'INPS).

## VOUCHER PER L'ACQUISTO DI SERVIZI PER L'INFANZIA

### COSA TI SPETTA

Se sei al termine del periodo di maternità e intendi rientrare al lavoro (o comunque non hai esaurito l'intero periodo di congedo parentale), puoi interessarti sapere che la Legge 28 giugno 2012, n. 92 (cd. Riforma Fornero), all'art. 4, c. 24 e segg. – e il successivo D.M. 22 dicembre 2012 ha stabilito la possibilità –solo per le madri– di richiedere, in alternativa al congedo parentale, la corresponsione di voucher per pagare servizi di baby-sitting o nidi pubblici o privati.

### COSA SONO I VOUCHER

Si tratta di buoni-lavoro, del valore di 300 euro netti mensili, con cui potrai pagare la baby-sitter. Se scegli il nido, privato o pubblico, sarà direttamente l'INPS a provvedere a fare il bonifico alla struttura prescelta.

### LA LORO DURATA

Diversamente dalla lavoratrici dipendenti, tu e le altre iscritte alla Gestione separata potrete avere questo beneficio al massimo per tre mesi (invece di sei). In ogni caso, il contributo interviene solo nei mesi di congedo parentale non utilizzati dalla madre.

### COSA DEVI FARE

Al momento del rientro dalla maternità devi fare domanda all'INPS, tramite canali telematici, indicando quale delle due opzioni scegli e per quante mensilità (con conseguente riduzione di mensilità di congedo parentale).

### ATTENZIONE!

**Il provvedimento è sperimentale solo per tre anni (2013-2014-2015) e le risorse disponibili sono limitate. L'INPS emetterà uno o più bandi a cui potranno accedere le lavoratrici richiedenti.**

**Le domande accolte verranno pubblicate in una graduatoria nazionale che terrà conto sia dell'ordine temporale che dell'ISEE.**

### PER SAPERNE DI PIÙ:

<http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5969>

# PROFESSIONISTE A PARTITA IVA

## CHI SONO

Le professioniste non appartenenti ad ordini professionali e non iscritte ad altre casse previdenziali, che esercitano con Partita Iva. Sono obbligatoriamente iscritte alla Gestione Separata, a cui versano una contribuzione, attualmente pari al 27,72%, comprensiva di quota malattia e maternità. Le norme sulla maternità che le riguardano fanno riferimento al D. Lgs. 151/2001 e al D.M. 12/07/2007.

## MATERNITÀ

### COSA TI SPETTA

A partire dal 2007 (*D.M. 12/07/2007*), molte delle tutele previste a favore delle lavoratrici dipendenti in stato di gravidanza (*D. Lgs. 151/2001*) sono state estese anche alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata. In quanto professionista iscritta alla Gestione separata, la tua normativa è molto simile a quella per le lavoratrici parasubordinate, spiegata sopra.

Ma ci sono alcune differenze importanti (per cui preferiamo trattare a parte le norme che ti riguardano).

Se hai la Partita Iva, sei iscritta alla Gestione separata, e aspetti un figlio hai:

- diritto all'indennità di maternità, purché tu abbia almeno 3 mensilità di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono i due mesi anteriori la data presunta del parto;
- obbligo all'astensione dal lavoro per 5 mesi a cavallo del parto (è condizione per ricevere l'indennità).

### INDENNITÀ DI MATERNITÀ

- viene percepita per 5 mesi ed è pari all'80% del reddito dichiarato negli ultimi 12 mesi;
- decorre a partire dal secondo mese che precede la presunta nascita del bambino (stimata e certificata dal medico) fino al terzo mese successivo al parto. Se però richiedi la flessibilità, puoi far slittare in avanti di 30 giorni il pagamento dell'indennità (quindi dall'ultimo mese precedente la nascita, fino al quarto mese successivo).

## PARTO PREMATURO

Hai comunque diritto a ricevere l'assegno fino al terzo o quarto mese successivo alla nascita presunta (certificata in precedenza dal medico) senza perdere neanche un giorno di copertura. Se sei iscritta da almeno 3 mesi alla gestione separata INPS, puoi richiedere, ai sensi del D. Lgs. 151/2001 e D.M. 12/07/2007 l'astensione anticipata dal lavoro, inviando apposita comunicazione al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

### ATTENZIONE!

**Per quanto riguarda il riconoscimento della gravidanza a rischio, per le professioniste a Partita Iva esistono alcune restrizioni rispetto alla normativa generalmente applicata (è concessa solo in caso di "gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si ritenga possano essere aggravate dallo stato di gravidanza").**

## TRASFERIMENTO DELL'INDENNITÀ AL PADRE

L'indennità di maternità è trasferita al padre in caso di morte o grave infermità o abbandono della madre.

## ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Se il figlio è stato adottato (o affidato), l'indennità dell'INPS ti viene corrisposta per i 5 mesi successivi all'ingresso del bambino nella famiglia, purché si tratti di un minore con età inferiore a 6 anni (ma fanno eccezione le adozioni internazionali, per le quali il sussidio alla maternità viene pagato anche se il figlio ha superato i 6 anni e non ha ancora compiuto la maggiore età).

Hanno diritto all'indennità anche i padri professionisti a Partita Iva adottanti o affidatari, nel caso la madre non ne faccia richiesta.

## COSA DEVI FARE

Per ottenere il pagamento dell'indennità di maternità:

- devi consegnare all'INPS una domanda in carta libera (il modulo apposito per i lavoratori iscritti alla gestione separata è scaricabile dal sito INPS);
- allegare il certificato medico con la data presunta del parto, vidimato dai medici dell'INPS. Nel caso di "esercizio della flessibilità" (1 mese prima e 4 dopo) il certificato medico dovrebbe anche attestare lo stato di buona salute della lavoratrice che le consente di lavorare fino all'8° mese;
- allegare un'autocertificazione sul periodo di astensione dal lavoro;
- allegare documenti di dichiarazione dei redditi atta/e a dimostrare il reddito percepito nell'anno solare della gravidanza.

### ATTENZIONE!

**Se il periodo della gravidanza è a cavallo di due anni dovrà presentare il modello unico per entrambi gli anni perché venga liquidata l'intera somma.**

La domanda dovrà essere presentata all'INPS (Ufficio prestazioni) nella sede di residenza della lavoratrice direttamente dall'interessata prima dell'inizio dell'astensione (e comunque entro 1 anno dal parto).

Per richiedere l'astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio:

- devi compilare lo specifico modulo di richiesta relativa a maternità a rischio, scaricabile dal sito INPS, allegare il certificato del ginecologo attestante l'incompatibilità fra il lavoro svolto e lo stato di salute (per non avere problemi, è bene che il certificato sia compilato da un medico ASL!).

## CONGEDI PARENTALI EX "ASTENSIONE FACOLTATIVA"

### COSA TI SPETTA

A partire dal gennaio 2012 (*a seguito del cosiddetto Decreto Salva Italia, DL 201/2011*), anche i professionisti a Partita Iva iscritti alla Gestione separata hanno diritto ai congedi parentali e relativa indennità.

#### IL REQUISITO

La condizione è che tu abbia versato il contributo dello 0,72% per la maternità.

#### COME È CALCOLATA L'INDENNITÀ

L'indennità è corrisposta dall'INPS ed è pari al 30% del reddito medio percepito nei 12 mesi precedenti la maternità.

#### LA DURATA

A differenza dei lavoratori dipendenti, il congedo ti sarà concesso per soli 3 mesi -anche frazionabili- e va usufruito entro il primo anno di vita del bambino.

#### CONTRIBUTI FIGURATIVI

I periodi di astensione dall'attività lavorativa per i quali è corrisposta l'indennità per congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa valida ai fini della tua pensione.

#### PADRI LAVORATORI PROFESSIONISTI PARTITA IVA

Il congedo parentale non è usufruibile dai padri, ma solo dalle madri.

### COSA DEVI FARE

Per ottenere l'indennità devi fare richiesta all'INPS.

#### ATTENZIONE!

**Ad oggi (marzo 2013), INPS non ha emesso circolari esplicative né una modulistica specifica. Tuttavia gli sportelli accettano le domande.**

## CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ

Non è chiaro se il congedo di paternità introdotto dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 (cd. Riforma Fornero) –un giorno obbligatorio più due giorni facoltativi in alternativa alla madre– spetti anche ai papà lavoratori parasubordinati e professionisti a Partita Iva (si attendono precisazioni dall'INPS).

## VOUCHER

### PER L'ACQUISTO DI SERVIZI PER L'INFANZIA

#### COSA TI SPETTA

Se sei al termine del periodo di maternità e intendi rientrare al lavoro (o comunque non hai esaurito l'intero periodo di congedo parentale), puoi interessarti sapere che la Legge 28 giugno 2012, n. 92 (cd. Riforma Fornero), all'art.4, c. 24 e segg. – e il successivo D.M. 22 dicembre 2012) ha stabilito la possibilità –solo per le madri– di richiedere, in alternativa al congedo parentale, la corresponsione di voucher per pagare servizi di baby-sitting o nidi pubblici o privati.

#### COSA SONO I VOUCHER

Si tratta di buoni-lavoro, del valore di 300 euro netti mensili, con cui potrai pagare la baby-sitter. Se scegli il nido, privato o pubblico, sarà direttamente l'INPS a provvedere a fare il bonifico alla struttura prescelta.

#### LA LORO DURATA

Diversamente dalla lavoratrici dipendenti, tu e le altre iscritte alla Gestione separata potrete avere questo beneficio al massimo per tre mesi (invece di sei). In ogni caso, il contributo interviene solo nei mesi di congedo parentale non utilizzati dalla madre.

#### COSA DEVI FARE

Al momento del rientro dalla maternità devi fare domanda all'INPS, tramite canali telematici, indicando quale delle due opzioni scegli e per quante mensilità (con conseguente riduzione di mensilità di congedo parentale).

#### ATTENZIONE!

**Il provvedimento è sperimentale solo per tre anni (2013-2014-2015) e le risorse disponibili sono limitate. L'INPS emetterà uno o più bandi a cui potranno accedere le lavoratrici richiedenti. Le domande accolte verranno pubblicate in una graduatoria nazionale che terrà conto sia dell'ordine temporale che dell'ISEE.**

#### PER SAPERNE DI PIÙ:

<http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5969>

<http://www.actainrete.it/2008/12/informazioni-ii/>

# LIBERE PROFESSIONISTE ISCRITTE AGLI ORDINI

## CHI SONO

Le libere professioniste iscritte agli ordini professionali e che versano contributi alle rispettive Casse ed Enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza per i professionisti (in particolare casse ed enti previdenziali esistono per: notai, avvocati, farmacisti, veterinari, medici, geometri, sportivi professionisti, dottori commercialisti, ingegneri ed architetti, ragionieri e periti commerciali, consulenti del lavoro, psicologi, periti industriali, biologi, infermieri, giornalisti, periti agrari).

La norme di tutela della maternità e paternità che le riguardano, già previste dalla legge n. 379/1990, sono state interamente recepite dal T.U. Maternità e Paternità (*D. Lgs. 151/2001, art 70 e segg.*) e successivamente innovate dalla legge n. 289/2003.

## MATERNITÀ

### COSA TI SPETTA

Se sei una libera professionista ordinista e versi i contributi alla tua cassa:

- hai diritto a ricevere una indennità di maternità;
- non hai diritto – né obbligo – all'astensione dal lavoro.

#### INDENNITÀ DI MATERNITÀ

Viene corrisposta sotto forma di 5 mensilità, due prima del parto e tre dopo il parto.

Il trattamento economico è pari all'80% dei 5/12 del reddito denunciato ai fini fiscali nel 2° anno precedente a quello del parto (il reddito di riferimento è esclusivamente quello derivante dalla libera professione).

In ogni caso, non può essere inferiore a 5 mensilità di una retribuzione pari all'80% del minimo giornaliero previsto per le impiegate (né superiore ad un tetto corrispondente a cinque volte l'importo minimo).

L'indennità spetta anche in caso di interruzione di gravidanza oltre il sesto mese (tra il terzo e il sesto, solo nel caso di interruzione spontanea o terapeutica, spetta 1/12).

#### GRAVIDANZA A RISCHIO

Non essendoci obbligo di astensione dal lavoro, non è previsto l'anticipazione dell'indennità in caso di gravidanza a rischio.

## ADOZIONE E AFFIDAMENTO

La stessa indennità è corrisposta in caso di affidamento o adozione, per 5 mesi a partire dal momento dell'ingresso del bambino nel nucleo familiare, purché si tratti di un minore con età inferiore a 6 anni (fanno eccezione le adozioni internazionali, per le quali il sussidio alla maternità viene pagato anche se il figlio ha superato i 6 anni e non ha ancora compiuto la maggiore età).

In caso di affidamento o adozione, l'indennità è corrisposta anche al padre libero professionista, nel caso la madre non ne faccia richiesta.

## TRASFERIMENTO DELL'INDENNITÀ AL PADRE

Ad oggi (febbraio 2013), i padri liberi professionisti non hanno diritto al trasferimento dell'indennità, in caso di morte o grave infermità o abbandono della madre.

### COSA DEVI FARE

Per poter beneficiare dell'indennità devi:

- presentare una domanda (in carta libera) alla tua Cassa o Ente previdenziale di appartenenza (puoi farlo già a partire dal 6° mese di gravidanza e non oltre il termine perentorio di 180 giorni dalla nascita del bambino);
- allegare il certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto;
- allegare una dichiarazione, ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto all'indennità come lavoratrice dipendente o lavoratrice autonoma.

La prestazione ti sarà erogata direttamente dalla tua Cassa (o Ente) di appartenenza.

In caso di adozione o affido, devi:

- presentare la domanda entro il termine perentorio di 180 giorni dalla data di ingresso del bambino nella famiglia;
- allegare copia autentica del provvedimento di adozione o affidamento;
- dichiarazione di cui sopra.

## CONGEDI PARENTALI, CONGEDO DI PATERNITÀ, VOUCHER

I liberi professionisti, padri o madri, non hanno diritto ai congedi parentali, anche se questi sono stati estesi per brevi periodi alle lavoratrici autonome di cui alla legge n. 546/87, alle lavoratrici e ai lavoratori parasubordinati e alle madri professioniste a Partita Iva.

I padri liberi professionisti non hanno diritto (né obbligo) di congedo di paternità (in quanto riservato ai soli lavoratori dipendenti).

Le madri lavoratrici libere professioniste non sembra che possano avere titolo

per ottenere i voucher per l'acquisto di servizi per l'infanzia previsti dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 (*cd. Riforma Fornero*), in quanto pagati dall'INPS e previsti in alternativa al congedo parentale INPS.

**PER SAPERNE DI PIÙ:**

<http://www.previdenza-professionisti.it/idarticolo=282>

# LAVORATRICI AUTONOME

## COLTIVATRICI DIRETTE, ARTIGIANE, COMMERCianti

### CHI SONO

Le coltivatrici dirette, le mezzadre e colone, le imprenditrici agricole, le artigiane e le esercenti attività commerciali.

La norme di tutela della maternità e paternità che le riguardano, già previste dalla Legge 29 dicembre 1987, n. 546, sono state interamente recepite dal T.U. Maternità e Paternità (*d. Lgs. N. 151/2001, art 66-68*).

### MATERNITÀ

#### COSA TI SPETTA

Se sei una lavoratrice autonoma ex Legge n. 546, in regola col versamento dei contributi:

- hai diritto a percepire una indennità di maternità;
- non hai diritto – né obbligo - all'astensione dal lavoro.

#### INDENNITÀ GIORNALIERA DI MATERNITÀ

- viene pagata per 5 mesi (2 prima del parto e tre dopo);
- è pagata direttamente dall'INPS, a parto avvenuto.

#### COME VIENE CALCOLATA

Sulla base dell'80% della retribuzione minima giornaliera, riferita all'anno precedente al parto:

- se sei una lavoratrice agricola, il riferimento è al salario giornaliero degli operai agricoli assunti a tempo indeterminato;
- se sei una lavoratrice artigiana o esercente una attività commerciale, il riferimento è al salario minimo giornaliero della qualifica di impiegato.

#### INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

Solo se l'interruzione avviene dopo il terzo mese, ti spetterà una indennità per 30 gg.

#### ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Se il figlio è stato adottato o affidato, l'indennità di maternità spetta, sulla base di idonea documentazione, per 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età (fino alla maggiore età in caso di adozione internazionale).

## COSA DEVI FARE

Per poter beneficiare dell'indennità: devi presentare una domanda in carta libera all'INPS, su apposito modulo scaricabile dal sito dell'INPS o presso i Patronati.

Devi allegare:

- fotocopia bollettino versamento contributi;
- certificato di gravidanza rilasciato da ASL, attestante la data inizio gravidanza e la data presunta del parto (ovvero dell'interruzione della gravidanza).

### ATTENZIONE!

**La domanda deve essere presentata all'INPS competente con riferimento alla residenza della lavoratrice ed entro 1 anno dal termine del periodo indennizzato (tre mesi dopo il parto).**

L'indennità ti sarà versata direttamente dall'INPS tramite bonifico bancario o postale.

## CONGEDI PARENTALI

La Legge 53/2001 e il successivo D. Lgs. n. 151/2001 hanno esteso anche alle lavoratrici autonome di cui alla Legge n. 546/87 il diritto, seppure limitatamente ad un breve periodo, alla fruizione di un congedo parentale e della relativa indennità.

### COME È CALCOLATA L'INDENNITÀ

L'indennità è corrisposta dall'INPS ed è pari al 30%.

### LA DURATA

Il congedo ti sarà concesso per soli 3 mesi - anche frazionati - e va usufruito entro il primo anno di vita del bambino.

### CONTRIBUTI FIGURATIVI

I periodi di astensione dall'attività lavorativa per i quali è corrisposta l'indennità per congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa valida ai fini della tua pensione.

### PADRI LAVORATORI AUTONOMI

Il congedo non è usufruibile dai padri, ma solo dalle madri.

## COSA DEVI FARE

Per ottenere l'indennità devi fare richiesta all'INPS.

## CONGEDO DI PATERNITÀ

I padri lavoratori autonomi non hanno diritto (né obbligo) di congedo di paternità (in quanto riservato ai soli lavoratori dipendenti).

## VOUCHER

### PER L'ACQUISTO DI SERVIZI PER L'INFANZIA

In quanto "lavoratrice", anche tu dovresti avere titolo per ottenere i voucher per l'acquisto di servizi per l'infanzia previsti dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 (*cd. Riforma Fornero*), art. 4, c. 24 e segg.

#### COSA SONO I VOUCHER

Si tratta di buoni-lavoro, del valore di 300 euro netti mensili, con cui potrai pagare la baby-sitter o il nido. Se scegli il nido, privato o pubblico, sarà direttamente l'INPS a provvedere a fare il bonifico alla struttura prescelta.

#### REQUISITO

I voucher si possono ottenere in alternativa a periodi di congedo parentale.

#### LA LORO DURATA

Per le lavoratrici non dipendenti questo beneficio vale al massimo per tre mesi (invece di sei).

In ogni caso, il contributo interviene solo nei mesi di congedo parentale non utilizzati.

#### COSA DEVI FARE

Al momento del rientro dalla maternità devi fare domanda all'INPS, tramite canali telematici, indicando quale delle due opzioni scegli e per quante mensilità (con conseguente riduzione di mensilità di congedo parentale).

#### PER SAPERNE DI PIÙ:

<http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5966>

# STUDENTESSE E INOCCUPATE IN FAMIGLIE A BASSO REDDITO

## ASSEGNO DI MATERNITÀ DEI COMUNI

### CHI SONO

Le studentesse, le casalinghe (e lavoratrici saltuarie) in maternità hanno diritto ad un aiuto finanziario nel caso il loro reddito familiare sia inferiore ad una determinata soglia.

L'assegno è esteso anche alle cittadine straniere, purché in regola con il permesso di soggiorno. Le norme di riferimento sono gli artt. 74-75 del Testo Unico Maternità e Paternità, D. Lgs 151/01.

### MATERNITÀ

#### COSA TI SPETTA

Se aspetti un bambino (o l'hai avuto da poco) e sei una studentessa, casalinga, o non lavori ancora o hai lavorato poco ultimamente e appartieni ad un nucleo familiare a basso reddito, puoi fare richiesta dell'assegno di maternità dei Comuni.

#### REQUISITI

Non essere occupata e appartenente a un nucleo familiare cui reddito e patrimonio non superi l'indicatore ISEE (indicativamente per 2012, il reddito calcolato su un nucleo di 3 componenti non deve superare i 33.857,51 euro, su un nucleo di 2 componenti i 29.376,37 euro).

#### TRATTAMENTO ECONOMICO

L'assegno è costituito da un importo una-tantum (indicativamente per il 2012, è pari a 1.623,95 euro).

Spetta anche a madri lavoratrici, nel caso abbiano diritto ad un'indennità di maternità di importo inferiore all'assegno: in questo caso, l'assegno viene erogato solo per la differenza ("quota differenziale").

#### ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Si ha diritto all'assegno anche in caso di adozione o affidamento di minore.

#### GEMELLI

L'assegno va moltiplicato per il numero dei figli, in caso di parto gemellare o di bambini adottati/affidati.

## TRASFERIMENTO DELL'ASSEGNO AL PADRE

Il padre ha diritto all'assegno in alcuni casi previsti dalla legge.

### COSA DEVI FARE

La domanda va presentata al proprio Comune, in genere entro 6 mesi dalla nascita del bambino o dalla data di ingresso del minore in famiglia.

Alla domanda compilata e sottoscritta devono essere allegati:

- autodichiarazione relativa ad eventuale attività lavorativa della mamma;
- fotocopia dell' attestato ISE/ISEE aggiornato all'ultima dichiarazione prodotta ai fini IRPEF. Nel caso in cui ci siano variazioni nel nucleo familiare l'ISE/ISEE deve essere rifatta;
- fotocopia del documento di identità valido.

I cittadini extracomunitari devono esibire sempre la carta di soggiorno.

L'assegno verrà erogato dall'INPS, dopo che il Comune ha trasmesso la documentazione necessaria.

### PER SAPERNE DI PIÙ:

<http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=6595>

<http://www.assofamiglia.it/index.php/>

# APPRENDISTE, STAGISTE E TIROCINANTI, PRATICANTI, BORSISTE

## SE SEI UN'APPRENDISTA

Ai sensi della Legge 19 gennaio 1955 n. 25, ora innovata tramite Legge 28 giugno 2012, n. 92, i rapporti di apprendistato sono a tutti gli effetti rapporti di lavoro. Per questo, la legge sull'apprendistato prevede la corresponsione alle apprendiste dell'indennità di maternità che spetta alle lavoratrici dipendenti. Analogamente, anche per le apprendiste in gravidanza sono valide le norme di tutela delle lavoratrici madri, come quella sul divieto di licenziamento e i lavori vietati in gravidanza.

La legge sull'apprendistato prevede che il periodo di sospensione dal lavoro legato alla gravidanza e al congedo non rientra nel conteggio legato alla durata del contratto di apprendistato.

## SE SEI IN STAGE O TIROCINIO

Ad oggi, stage e tirocini – anche nella versione più recente dei tirocini extracurricolari (*linee-guida della Conferenza Stato-Regioni 2013*) che pure prevedono qualche forma di retribuzione – non danno diritto all'indennità di maternità e alla altre tutele riservate alla lavoratrici madri.

## SE SEI UNA PRATICANTE PROFESSIONALE

Lo stesso vale per i tirocini-praticantati obbligatori con cui si accede alle professioni ordinistiche: non instaurano un rapporto di lavoro e quindi non prevedono tutele (anche nel caso venga corrisposta una borsa di studio).

## SE HAI UNA BORSA DI STUDIO

Generalmente le Università hanno regolamenti che prevedono la possibilità per la borsista/assegnista/dottoranda in gravidanza di chiedere la sospensione dal lavoro per 5 mesi (due o uno prima e tre o quattro dopo il parto). In questo caso, l'interessata può scegliere se continuare ad usufruire della borsa durante il periodo di sospensione (in tale caso il periodo di recupero non sarà, evidentemente, coperto da borsa) oppure sospendere in tale periodo anche la borsa che verrà corrisposta nel periodo di recupero.

Solo nel caso specifico delle titolari di assegni di ricerca di dottorato – in quanto assimilate a lavoratrici parasubordinate e iscritte alla Gestione separata INPS – sono previste l'indennità di maternità alle altre tutele previste per le lavoratrici (vedi Parte Seconda, Cap. 1).

TERZA PARTE

**COSA FA**

**LA REGIONE LOMBARDIA?**

**La Regione Lombardia in questi anni ha sostenuto la conciliazione lavoro famiglia con politiche specifiche mirate sia alle imprese che alle lavoratrici e lavoratori.**

### FONDO NASKO

Prosegue la sperimentazione avviata nel 2010 (Delibera 4226/2012).

#### CHE COS'È

Il fondo NASKO è finalizzato al sostegno della maternità.

#### CHI PUÒ OTTENERLO

Le future mamme che rinunciano alla scelta di interrompere volontariamente la gravidanza, in presenza di un aiuto economico e un progetto di sostegno personalizzato.

#### PER POTER BENEFICIARE DEL CONTRIBUTO LE MAMME DEBBO NO

- Essere in possesso di un certificato che attesti l'avvenuto colloquio per la richiesta di interruzione di gravidanza con uno specialista dell'ospedale o del consultorio sia pubblico che privato accreditato.
- Essere residenti in Lombardia da almeno un anno dalla data della richiesta.
- Essere in possesso dell'attestazione ISEE integrata da idonea documentazione che ne attesti la difficoltà economica.
- Aver predisposto un progetto personalizzato presso il consultorio di riferimento.

#### COME VIENE EROGATO

Il sostegno economico è di 3.000 euro. L'importo verrà erogato per un massimo di 18 mesi suddivisi tra il periodo precedente il parto e il periodo successivo alla nascita del bambino.

L'erogazione avverrà mensilmente con carta prepagata gestita direttamente dal consultorio familiare.

#### PER SAPERNE DI PIÙ:

[www.famiglia.regione.lombardia.it](http://www.famiglia.regione.lombardia.it)

## FONDO CRESCO

Delibera 4226/2012

Regione Lombardia sostiene con il Fondo Cresco le neo-mamme in difficoltà. Si tratta di un contributo mensile pari a 75 euro per un massimo di 12 mensilità per l'acquisto di prodotti alimentari adeguati sia alla madre che al bambino.

### PER ACCEDERE È NECESSARIO

- Avere un figlio di età compresa tra 0 e 12 mesi (nato dopo il 1 Gennaio 2013).
- Avere la residenza in Lombardia da almeno un anno.
- Essere in possesso di attestazione ISEE (attestazione di reddito inferiore a 7.700 euro).
- Integrata da idonea documentazione che consenta la definizione della condizione di difficoltà economica della mamma.
- La richiesta va inoltrata al consultorio pubblico o privato accreditato.
- Dal 1° Febbraio 2013 le neo-mamme in condizione di disagio economico possono farne richiesta.

### ATTENZIONE!

**Le risorse sono limitate.**

## SOSTEGNO

### AL WELFARE AZIENDALE ED INTERAZIENDALE E ALLA CONCILIAZIONE LAVORO FAMIGLIA IN LOMBARDIA

Decreto del 13 dicembre 2012

L'obiettivo è quello di incentivare programmi di welfare aziendali e interaziendali innovativi, mirati a promuovere il benessere sociale delle persone e delle famiglie.

Il bando, in vigore per tutto il 2013, prevede:

- finanziamenti per le piccole, medie, grandi imprese e grande distribuzione;
- finanziamenti per le lavoratrici e lavoratori (DOTI) finalizzati all'acquisto di servizi alla persona.

## PER LE IMPRESE

### PROGETTI DI WELFARE AZIENDALE

Le imprese potranno partecipare sia in forma singola che in aggregazione. Sono finanziati progetti di welfare aziendali e interaziendali.

I progetti debbono riguardare modelli organizzativi che favoriscano una migliore conciliazione lavoro famiglia come:

- piani di flessibilità aziendali, banca delle ore, telelavoro ecc.;
- acquisto di servizi sia per i figli che per la famiglia;
- strumenti per l'assistenza e la previdenza sociale integrativa.

#### CHI PUÒ FARNE RICHIESTA

In via prioritaria le piccole e medie imprese, le grandi imprese se in partenariato con almeno una piccola e la grande distribuzione. Condizione indispensabile per l'approvazione del progetto è l'accordo sindacale.

Sarà possibile presentare i progetti fino al 30 settembre 2013 salvo esaurimento delle risorse disponibili.

#### PER SAPERNE DI PIÙ:

[www.famiglia.regione.lombardia.it](http://www.famiglia.regione.lombardia.it)

## PER LE LAVORATRICI

### NOTE CONCILIAZIONE - SERVIZI ALLA PERSONA

La dote si rivolge in via prioritaria a dipendenti di imprese private che abbiano avviato azioni di welfare e a singole dipendenti o libere professioniste iscritte agli albi o alla gestione separata.

La dote consiste in un rimborso per l'acquisto dei seguenti servizi:

- *servizi per l'infanzia (0-3 anni)*: asili nido, micro-nido, nido famiglia, centro prima infanzia, baby-sitting e altri servizi simili;
- *servizi socio educativi assistenziali ai minori (fino ai 14 anni)*: accompagnamento dei figli a scuola, attività sportive ecc.;
- *servizi per la famiglia*: assistenza dei genitori, centri di accoglienza diurni, attività associative ecc.

Il contributo ha una durata massima di 8 mesi per un importo mensile di 200 euro. Il valore totale della dote è di 1.600 euro.

## CHI PUÒ FARNE RICHIESTA

Lavoratori dipendenti o liberi professionisti iscritti alla gestione separata o ad albi professionali.

Genitori residenti o domiciliati in Lombardia che rientrano al lavoro dopo il congedo di maternità o parentale della durata minima di 1 mese e che fanno richiesta di dote entro i 3 anni del bambino e non oltre 2 mesi dal rientro al lavoro.

## A CHI RIVOLGERSI

Alla propria azienda (se aderisce all'iniziativa) oppure agli sportelli delle ASL.

**PER SAPERNE DI PIÙ:**

[www.famiglia.regione.lombardia.it](http://www.famiglia.regione.lombardia.it)



