



LAVORARE VIVERE CONDIVIDERE

UNA GUIDA PER CONCILIARE LAVORI E FAMIGLIE
LE NOVITÀ DEL JOBS-ACT E DELLA LEGGE DI BILANCIO 2017

LAVORARE VIVERE CONDIVIDERE

**UNA GUIDA PER CONCILIARE LAVORI E FAMIGLIE
LE NOVITÀ DEL JOBS-ACT E DELLA LEGGE DI BILANCIO 2017**

La guida è stata realizzata da:

Città metropolitana di Milano

Area promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale

Settore sviluppo economico e sociale

Servizio formazione e pari opportunità, sviluppo economico e sociale

I testi sono stati curati da:

Susanna Galli, *Responsabile Servizio formazione e pari opportunità,
sviluppo economico e sociale*

Sabina Guancia, *Associazione Irene*

Progetto grafico e impaginazione a cura di:

Città metropolitana di Milano

Servizio comunicazione istituzionale

Ufficio grafico: Barbara Forti

immagine di copertina: Pixabay.com

Stampato da:

Città metropolitana di Milano

Centro stampa

INDICE

PRIMA PARTE

IL LAVORO DIPENDENTE E LE NOVITÀ DEL JOBS ACT E LEGGE DI BILANCIO 2017	7
La mamma che lavora	7
Il papà che lavora	16
Mamme e Papà di bambini portatori di handicap	21
Mamme e Papà di figli in adozione o in affido	23
Lavoratrici domestiche, colf e badanti	26

SECONDA PARTE

TUTTO L'ALTRO LAVORO	27
Lavoratrici parasubordinate	27
Professioniste a Partita Iva	32
Libere professioniste iscritte agli Ordini	36
Lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, artigiane, commercianti	38
Studentesse e inoccupate in famiglie a basso reddito	41
Apprendiste, stagiste e tirocinanti, praticanti, borsiste	43
Bonus Bebè	44
Pacchetto famiglia 2017	45
Il nuovo congedo per donne vittime di violenza	46

TERZA PARTE

COSA FA LA REGIONE LOMBARDIA?	47
-------------------------------	----

QUARTA PARTE

WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE VITA LAVORO	51
Le novità introdotte dalla Legge di stabilità 2016	51

PREMESSA

La conciliazione vita privata-vita professionale racchiude le politiche a sostegno della genitorialità e degli oneri di cura a beneficio di tutte le cittadine e i cittadini ma - nel nostro Paese - ancora oggi riguarda prevalentemente le donne.

Un insieme articolato di interventi - dall'offerta dei servizi sui territori alle agevolazioni fiscali, fino agli strumenti di flessibilità per i genitori che lavorano - finalizzati proprio a evitare che in particolare le donne debbano essere costrette a scegliere fra avere dei figli oppure lavorare.

In questa cornice si muovono le azioni avviate sul territorio metropolitano dalle Alleanze territoriali all'interno della Rete territoriale per la conciliazione, che hanno messo a sistema relazioni tra persone, famiglie, enti no profit e istituzioni pubbliche ma anche imprese e parti sociali per aiutare le persone e le famiglie a coniugare le esigenze di vita lavorativa con quelle della vita privata, e sostenere le imprese che in ambito di welfare aziendale offrono questo tipo di benefici o incentivi ai propri dipendenti.

Dalle esperienze avviate in questi anni 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 e delle misure recentemente introdotte dal Jobs Act, evidenziando le opportunità e i diritti che le leggi offrono prima e dopo la nascita del figlio.

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

PRIMA PARTE

IL LAVORO DIPENDENTE E LE NOVITÀ DEL JOBS ACT

LA MAMMA CHE LAVORA

DURANTE LA GRAVIDANZA E DOPO IL PARTO

COSA TI SPETTA

LA TUTELA DELLA SALUTE DURANTE LA GRAVIDANZA

- 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); mentre non sono previsti permessi retribuiti per i corsi di preparazione al parto;
- non puoi svolgere lavoro notturno dalle 24 alle 6 (art. 53 D. Lgs.151/01) fino al compimento di un anno di età del bambino;
- non vi è obbligo al lavoro notturno fino ai 3 anni del bambino, questo diritto è esteso in alternativa al padre se convivente.

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).

RICOVERO DEL NEONATO

In caso di ricovero del neonato si può chiedere la sospensione del congedo di maternità e riprenderlo dopo le dimissioni del bambino. È richiesta la certificazione medica (Jobs act).

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

L'interruzione della gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gravidanza si considera parto e pertanto alla lavoratrice è riconosciuto il diritto all'intero periodo di congedo di maternità.

L'interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, che si verifica prima del 180° giorno è equiparata a malattia.

COSA DEVI FARE E COSA COMUNICARE ALL'AZIENDA

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 congedo di maternità dal 2016 viene obbligatoriamente computato nel calcolo per la determinazione dei premi di produttività.

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

Se il tuo bambino nasce prima della data presunta stabilita dal medico i giorni di congedo di maternità non goduti si aggiungono ai 5 mesi previsti dalla legge (Jobs act).

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 pregressa.

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 asteneri dal lavoro per un ulteriore periodo (chiamato "congedo parentale" o astensione facoltativa); tale diritto può essere utilizzato sino ai 12 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 (esempio, se la madre utilizza 6 mesi il papà potrà utilizzarne 4/5). Il mese in più è un premio al papà se ne chiede almeno 3 anche in forma frazionata.

- 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;
- in caso di parto gemellare il congedo raddoppia;
- il congedo parentale può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

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).

NOVITÀ!

I VOUCHER PER L'ACQUISTO DEI SERVIZI PER L'INFANZIA PREVISTI DA JOBS ACT E LEGGE DI BILANCIO 2017

L'ART. 4 L. 92/2012 (RIFORMA FORNERO) E RECENTEMENTE IL JOBS ACT E LA LEGGE DI BILANCIO 2017 hanno stabilito che la madre lavoratrice (incluse le dipendenti pubbliche) al termine del congedo di maternità obbligatorio ha la facoltà di richiedere in alternativa totale o parziale al suo congedo parentale (astensione facoltativa) un contributo utilizzabile entro 11 mesi o per il servizio di baby sitting o il pagamento della retta del nido pubblico o privato accreditato.

- Il contributo è pari a 600 Euro al mese per un massimo di 6 mesi per un totale di 3600 Euro;
- il contributo interviene nei mesi di congedo parentale (totali o parziali) 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 lavoratrici part-time usufruiranno dei benefici in misura riproporzionata.

I nidi, per accreditarsi, debbono presentare una domanda all'INPS.

ATTENZIONE!

La richiesta DEI VOUCHER O DEL PAGAMENTO DELLA RETTA deve essere fatta all'INPS on line direttamente dalla lavoratrice (www.inps.it). Per accedere la lavoratrice deve richiedere il PIN.

L'azienda va avvisata almeno 2 giorni prima.

Le risorse disponibili per la sperimentazione copriranno tutto il 2016/2017 (Legge di stabilità 2016).

La Legge di stabilità estende questa sperimentazione alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici. Anche per loro il contributo è di 600 Euro al mese per soli 3 mesi. Totale 1800 Euro.

Le agevolazioni valgono per ogni figlio.

ATTENZIONE!

Ciascun genitore potrà scegliere come utilizzare il congedo parentale (Jobs act). I dipendenti privati e pubblici potranno utilizzare il loro congedo sia a giornate piene che a ore, anche in modo alternato, pur in assenza di regolamentazione contrattuale. La fruizione su base oraria potrà essere in misura pari alla metà dell'orario svolto, in pratica un utilizzo a part time. La richiesta deve essere fatta direttamente all'INPS on line. Il preavviso da dare al datore di lavoro sarà di almeno 5 giorni per il congedo mensile o giornaliero ed almeno 2 giorni per il congedo a ore.

LA TUA RETRIBUZIONE

Per i periodi di congedo parentale hai diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione, se goduti entro i 6 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 e fino a un massimo di 8 mesi 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 16.327 Euro annui).

I periodi di congedo parentale senza indennità sono computati nell'anzianità di servizio, ma non concorrono alla maturazione delle ferie e delle mensilità aggiuntive (art. 34 D. Lgs. 151/01).

ATTENZIONE!

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 6 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 senza indennità non concorre alla maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e della gratifica natalizia.

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

ATTENZIONE!

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

I RIPOSI ORARI GIORNALIERI

ART. 39 D. LGS.151/01 - EX PERMESSI PER ALLATTAMENTO

COSA TI SPETTA

Devi sapere che se non utilizzi tutto o in parte 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 (art. 44 D. Lgs. 151/01).

COSA DEVI FARE

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 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 ai 12 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 permesso 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 permesso per malattia del bambino non ti spetta la retribuzione, tali periodi di permesso 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 ai 12 anni è dovuta una contribuzione figurativa ridotta (art. 49 D. Lgs.151/01).

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Fino all'anno del bambino non puoi essere licenziata né sospesa dal lavoro. Questo diritto si applica anche al papà se sta usufruendo del congedo di paternità (art. 54 D.Lgs 151/01).

In caso di licenziamento per giusta causa durante il congedo di maternità ti verrà corrisposta comunque l'indennità di maternità prevista (Jobs act).

Il divieto si applica anche in caso di adozione o affido del bambino, l'anno di tutela decorre dal giorno di ingresso del bambino nel nucleo familiare.

DIMISSIONI VOLONTARIE

Se rassegni le dimissioni dal tuo lavoro durante il primo anno di vita del bambino è necessario comunicare le dimissioni all'Ispettorato del Lavoro il quale dovrà controllarne la regolarità e provvedere alla loro convalida. In ogni caso permane il diritto al trattamento di fine rapporto oltre, ovviamente, l'indennità sostitutiva di preavviso. Inoltre è previsto il pagamento della disoccupazione se ti iscrivi al centro per l'impiego.

Il divieto non si applica:

- nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda;
- nel caso di contratto a termine e di ultimazione della prestazione della lavoratrice;
- in caso di esito negativo della prova.

Sia la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sia le dimissioni volontarie presentate durante il periodo di gestazione ovvero durante:

- i primi tre anni (non più un anno) di vita del bambino (in caso di figlio biologico);

- durante il triennio a far tempo dalla data di accoglienza del minore adottato o affidato (in caso di affidamento o adozione nazionale);
- durante i tre anni che decorrono dalla comunicazione della proposta d'incontro con il minore (in caso di adozione internazionale).

Le dimissioni sono sospese fino al momento in cui non sono appositamente convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali territorialmente competente.

Il datore di lavoro, una volta ottenuta la comunicazione di dimissioni o dopo aver definito la risoluzione consensuale del rapporto lavorativo, avrà 30 giorni di tempo dalla data di ricevimento delle dimissioni, per invitarti (mediante comunicazione scritta) consegnata a mano o inviata presso il tuo domicilio a richiedere la convalida delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

ATTENZIONE!

Da gennaio 2016 le dimissioni devono essere rassegnate obbligatoriamente per via telematica inviandole alla PEC del datore di lavoro con apposito modello (questa norma tutela le lavoratrici madri contro le dimissioni in bianco).

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

COSA TI SPETTA

- 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 lavorazioni 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.

ATTENZIONE!

IN CASO DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, STRAORDINARIA

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.

IL PAPÀ CHE LAVORA

COSA TI SPETTA

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

TRASFERIMENTO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ AL PADRE

CONGEDO DI PATERNITÀ

Devi sapere che hai diritto ad astenerti 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 suindicati, 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).

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 dichiari 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 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).

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 ai 12 anni di tuo figlio e spetta naturalmente anche alla madre del bambino. Infatti, durante i primi 12 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 (solo per il padre è previsto un mese in più come premialità). Il padre lavoratore può, sin dalla nascita del figlio, chiedere il congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 6 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).

FRUIZIONE AD ORE DEI CONGEDI PARENTALI

NOVITÀ!

(La Legge Fornero 9/2012) 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 E DEMANDA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA LA GESTIONE. IL JOBS ACT INTRODUCE UNA MODIFICA CHE PERMETTE L'UTILIZZO DEL CONGEDO PARENTALE A ORE ANCHE IN ASSENZA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. QUESTA MODALITÀ POTRÀ ESSERE FRUITA AL 50% DELLE ORE DI LAVORO EFFETTUATE IN PRATICA A PART TIME.

Pensiamo che questa novità possa 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 fatta direttamente all'INPS on line e la ricevuta va portata al datore di lavoro almeno 2 giorni prima dell'utilizzo.

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 6 anni di vita del bambino/a, e per un periodo massimo complessivo tra te e la madre di 6 mesi che diventano 8 se la tua retribuzione non supera 2 volte e mezzo la pensione sociale (attualmente 16.327 Euro lordi).

Per gli ulteriori periodi di congedo parentale usufruiti dopo il compimento dei 6 anni del bambino e fino ai 12 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!

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

Per i primi 6 mesi di congedo parentale, se goduti entro i 6 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 6 anni del bambino, sono coperti da contribuzione figurativa ridotta.

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.

SE IL TUO BAMBINO È MALATO

I PERMESSI PER MALATTIA

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 12 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 affidamento.

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 esso 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).

NOVITÀ!

I CONGEDI DI PATERNITÀ

Per favorire una migliore condivisione del lavoro di cura tra mamma e papà La Legge Fornero introduce per la prima volta in via sperimentale il congedo obbligatorio e facoltativo per i padri lavoratori. La misura viene protratta e migliorata per tutto il 2016 (Jobs act).

CONGEDO OBBLIGATORIO DI 2 GIORNI

Per il padre lavoratore dipendente, sia del settore pubblico che privato si introduce l'obbligo di 2 giorni 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.

La misura viene confermata per tutto il 2017 e nel 2018 i giorni obbligatori diventeranno 4 (Legge di Bilancio 2017).

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.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni entro il primo anno di vita del bambino anche il padre come lo è già per la madre, non è tenuto al preavviso (Jobs act).

MAMME E PAPÀ DI BAMBINI PORTATORI DI HANDICAP

CONGEDO PARENTALE, RIPOSI GIORNALIERI, PERMESSI

COSA TI SPETTA

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 da utilizzare entro i 12 anni di vita del bambino;
- in alternativa, di 2 ore di **RIPOSO GIORNALIERO** retribuito fino al compimento dei 3 anni di età del bambino/a. Se l'orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore al giorno. Di 1 ora se è inferiore.

Dopo il compimento dei 3 anni 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) Legge 104/92.

Dopo il compimento del diciottesimo anno di età:

- di 3 giorni al mese, da fruire anche in modo continuativo (retribuzione piena) Legge 104/92.

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 STRAORDINARIO 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 straordinario 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 comprensivo di indennità e contributi fino ad un massimo di € 47.351,00 lordi (Anno 2014) 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. È ammesso il frazionamento fino alla giornata intera; non è ammesso il frazionamento ad ore.

COSA DEVI FARE

Devi fare richiesta al datore di lavoro.

MAMME E PAPÀ DI FIGLI IN ADOZIONE O IN AFFIDO

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). Il 50 per cento 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).

COSA TI SPETTA

IL CONGEDO DI MATERNITÀ PER LA MAMMA CHE LAVORA

ART. 16 D. LGS.151/01 - EX ASTENSIONE OBBLIGATORIA

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 o 3 mesi in caso di affido 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.

ADOZIONE NAZIONALE

Hai diritto all'astensione dal lavoro per un periodo pari a cinque mesi a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione. Il diritto al congedo per i primi cinque mesi decorre dal giorno successivo all'effettivo ingresso del minore nella propria famiglia per cui il congedo complessivamente riconoscibile in favore delle madri adottive è pari a cinque mesi ed un giorno. È stato tolto il diverso trattamento esistente tra i lavoratori dipendenti ed i lavoratori autonomi abolendo il requisito dell'età richiesto per il bimbo adottato anche ai lavoratori autonomi (Jobs act).

AFFIDAMENTO

In caso di affidamento di un minore ai sensi della legge 184/1983, artt. 2 e ss. (affidamento non preadottivo) hai diritto all'astensione dal lavoro di tre mesi entro l'arco temporale di cinque mesi decorrenti dalla data di affidamento del minore; entro questi cinque mesi, il congedo può essere fruito in modo continuativo o frazionato. Il congedo spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento (Jobs act).

IL CONGEDO PARENTALE PER ENTRAMBI I GENITORI

EX ASTENSIONE FACOLTATIVA

COSA TI SPETTA

Puoi astenerti 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 12 anni dall'ingresso del bambino in famiglia alle stesse condizioni dei genitori naturali.

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 12 anni dall'ingresso in famiglia (art. 36 D. Lgs.151/01).

LA TUA RETRIBUZIONE

Hai diritto al 30 per cento 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 fino a un massimo di 8 mesi 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 (attualmente 16.327 Euro).

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 un 1 ora ciascuno anche cumulabili, fruibili solo entro l'anno di vita del figlio (artt. 39 e 45 D. Lgs.151/01).

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 3 anni 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 3 anni fino ai 12 puoi usufruire di 5 giorni all'anno (per genitore).

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 E LAVORATORI PARASUBORDINATI

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 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.

ATTENZIONE!

L'indennità è garantita anche in presenza di omissione dei versamenti contributivi da parte del committente (Jobs act).

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).

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.

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.

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Se il figlio è stato adottato (o affidato), la 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.

TRASFERIMENTO DELL'INDENNITÀ AL PADRE

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

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 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).

INDENNITÀ

COME È CALCOLATA

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

LA DURATA

La nuova Legge di bilancio 2017 ha potenziato il congedo parentale per le lavoratrici e lavoratori autonomi (che versano i contributi alla gestione separata Inps).

I 3 mesi di congedo parentale previsti precedentemente diventano 6 e la durata per l'utilizzo passa da 1 anno a 3 anni 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.

ATTENZIONE!

Nel caso di 2 genitori autonomi i 6 mesi sono totali per entrambi i genitori.

PADRI LAVORATORI PARASUBORDINATI

Il congedo parentale è concesso anche ai lavoratori a progetto - e anche in caso di adozione ed affidamento - ma A CONDIZIONE CHE LA MADRE NON NE FACCIA RICHIESTA.

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.

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) e il Jobs act hanno 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 600 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 dalle 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 delle mensilità di congedo parentale).

PER SAPERNE DI PIÙ

<http://www.inps.it>

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 alla 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).

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.

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.

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").

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.

TRASFERIMENTO DELL'INDENNITÀ AL PADRE

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

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 una AUTOCERTIFICAZIONE sul periodo di astensione dal lavoro;
- allegare documenti di dichiarazione dei redditi att/a e DIMOSTRARE IL REDDITO PERCEPITO nell'anno solare della gravidanza.

ATTENZIONE!

Se il periodo della gravidanza è a cavallo di due anni dovrai 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 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.

INDENNITÀ

COME È CALCOLATA

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

LA DURATA

La nuova Legge di bilancio 2017 ha potenziato il congedo parentale per le lavoratrici e lavoratori autonomi (che versano i contributi alla gestione separata Inps). I 3 mesi di congedo parentale previsti precedentemente diventano 6 e la durata per l'utilizzo passa da 1 anno a 3 anni 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!

Nel caso di 2 genitori autonomi i 6 mesi sono totali per entrambi i genitori.

CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ

NON È CHIARO se il congedo di paternità introdotto dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 (cd. Riforma Fornero) - due giorni obbligatori 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 600 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).

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 iscritta ad un ordine professionale 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

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, 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

La categoria dei liberi professionisti - sia i padri che le madri - NON HANNO DIRITTO AI CONGEDI PARENTALI (nonostante i recenti provvedimenti - e sia pure per periodi più ridotti - questi siano stati estesi alle lavoratrici autonome di cui alla legge n. 546/87, alle lavoratrici e a lavoratori parasubordinati, 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.

LAVORATRICI AUTONOME COLTIVATRICI DIRETTE, ARTIGIANE, COMMERCANTI

CHI SONO

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

Le 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 lege 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

Se il figlio è stato adottato, l'indennità di maternità spetta, sulla base di idonea documentazione, per 5 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).

AFFIDO

In caso di affido l'indennità di maternità spetta per 3 mesi successivi all'ingresso del bambino in famiglia.

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 la **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.

INDENNITÀ

COME È CALCOLATA

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

LA DURATA

La nuova Legge di bilancio 2017 ha potenziato il congedo parentale per le lavoratrici e lavoratori autonomi (che versano i contributi alla gestione separata Inps).

I 3 mesi di congedo parentale previsti precedentemente diventano 6 e la durata per l'utilizzo passa da 1 anno a 3 anni 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.

ATTENZIONE!

Nel caso di 2 genitori autonomi i 6 mesi sono totali per entrambi i genitori

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, hai diritto ad AVERE I VOUCHER per l'acquisto di servizi per l'infanzia previsti dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 (cd. Riforma Fornero).

COSA SONO I VOUCHER PER L'ACQUISTO DI SERVIZI PER L'INFANZIA

Si tratta di buoni-lavoro, del valore 600 Euro netti mensili per 3 mesi, 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 3 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).

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. Lgs151/01.

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 molto 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).

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.

APPRENDISTE, STAGISTE E TIROCINANTI, PRATICANTI, BORSISTE

SE SEI UN'APPRENDISTA

Ai sensi della legge (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 alla 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 alle 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 e le altre tutele previste per le lavoratrici (vedi Parte Seconda, Cap. 1).

BONUS BEBÈ

La L.190/2014 ha introdotto un contributo economico per ogni figlio nato o adottato o in affidamento preadottivo tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 che sia cittadino italiano, o UE o cittadino straniero soggiornante per lungo periodo (in possesso della cosiddetta carta di soggiorno) o a cittadini stranieri che hanno lo status di rifugiati politici o la protezione sussidiaria.

REQUISITI

- Residenza in Italia.
- Convivenza con il figlio.
- ISEE del nucleo familiare non superiore a 25.000 Euro all'anno.

MISURA DEL CONTRIBUTO

Il contributo previsto è pari a 960 euro (80 Euro al mese per 12 mesi) per le famiglie con ISEE non superiore a 25.000 Euro.

Il contributo è di 1.920 Euro (160 Euro al mese per 12 mesi) per valori Isee fino a 7.000 Euro.

Il contributo erogato è per massimo 36 mensilità che si computano a partire dal mese di nascita o di ingresso del figlio in famiglia.

DOMANDA

La domanda deve essere presentata all'INPS esclusivamente in via telematica attraverso il sito dell'INPS o dei patronati.

La domanda va presentata entro 90 giorni dalla nascita del bambino o dall'ingresso del minore in famiglia.

Se presentata successivamente ai 90 giorni, l'assegno decorrerà dal mese di presentazione.

PACCHETTO FAMIGLIA 2017

DUE NOVITÀ INSERITE NELLA LEGGE DI BILANCIO 2017

NOVITÀ

1. BONUS MAMMA DOMANI

È previsto un bonus per le mamme a sostegno delle spese che la famiglia affronta per la nascita o l'adozione di un figlio/a.

L'importo previsto è di 800 Euro una tantum.

A CHI SPETTA

Alle mamme in gravidanza. A partire da Gennaio 2017.

Il bonus verrà erogato dall'Inps dopo il settimo mese di gravidanza previa domanda diretta.

Questa cifra non concorrerà alla formazione del reddito.

Spetta a tutte senza limite di reddito.

2. BONUS ASILO NIDO

Anche questa misura vuole essere un sostegno alla famiglia dopo la nascita o l'adozione di un figlio.

L'importo previsto è di 1000 Euro all'anno per 3 anni a prescindere dal reddito.

A CHI SPETTA

Spetta alle famiglie che portano il loro bambino/a all'asilo nido (sia pubblico che privato).

Il bonus asilo è esteso anche ai bambini malati cronici che non possono frequentare il nido ma hanno bisogno di un supporto presso la loro abitazione.

I due bonus sono cumulabili.

Per entrambe le misure bisogna aspettare eventuali circolari applicative .

IL NUOVO CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA

NOVITÀ!

Il Jobs Act introduce, in via sperimentale, un congedo per le lavoratrici vittime di violenza di genere che siano inserite in programmi di protezione debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio.

DURATA

Il periodo di congedo non deve essere necessariamente continuativo ma può essere fruito anche su base oraria o su base giornaliera per un periodo non superiore a tre mesi da goderne entro un triennio.

Le modalità di fruizione saranno poi regolate con la contrattazione collettiva nazionale. La fruizione oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsrsettimanale o mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

MODALITÀ

La lavoratrice deve comunicare al datore di lavoro la propria volontà di fruire del congedo in un termine non inferiore a 7 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo richiesto e producendo idonea certificazione.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente al 100% dell'ultima retribuzione.

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.

POLITICHE DI CONCILIAZIONE

SOSTEGNO ALLA CONCILIAZIONE E AL WELFARE AZIENDALE

E INTERAZIENDALE

Sulle politiche di conciliazione e sostegno al welfare aziendale Regione Lombardia ha promosso 15 Reti territoriali per la conciliazione e sviluppato alleanze locali, pubblico/privato, che hanno realizzato sul territorio complessivamente 61 progetti e azioni innovative e sperimentali.

Sono stati promossi piani di conciliazione aziendali, progetti di welfare, reti aziendali e interaziendali, sperimentazioni di smart working. Sono stati coinvolti tutti i soggetti territoriali sia pubblici che privati che hanno dato vita ad una cultura di conciliazione territoriale sostenibile nel tempo.

PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA

Regione Lombardia è particolarmente attiva sul versante delle politiche per la prevenzione e il contrasto alla violenza. È stato approvato il Piano quadriennale per le politiche di parità, di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne 2015-2018.

La costituzione del Tavolo permanente per la prevenzione e il contrasto alla violenza contro le donne e la costituzione delle Reti anti violenza locali. Ad oggi sono state attivate 21 Reti territoriali, che coinvolgono 36 Case rifugio e 30 Centri anti violenza.

Nel triennio 2013-2015 sono state prese in carico dai Centri oltre 4.000 donne e oltre 170 sono state ospitate in Casa rifugio, con circa 100 minori.

PER LE FAMIGLIE

ESENZIONE SUPER TICKET

SULLE PRESTAZIONI SANITARIE DI SPECIALISTICA AMBULATORIALE

- REQUISITI: reddito familiare annuo lordo fino a 18.000 Euro.
- DECORRENZA: avviata a ottobre 2015 prosegue per tutto il 2016.
- MODALITÀ DI ACCESSO: autocertificazione del reddito, per sé e per i familiari a carico, presso l'ATS di competenza territoriale che rilascerà l'attestazione di esenzione (codice di esenzione E15).

PER SAPERNE DI PIÙ

Per approfondimenti: visita il sito della Direzione Welfare.

BONUS FAMIGLIA

PER SOSTENERE LA MATERNITÀ E I PERCORSI DI CRESCITA DEI NUOVI NATI

- IN COSA CONSISTE: 150 Euro al mese (per i 6 mesi precedenti la nascita del bambino e per i 6 mesi successivi alla nascita) fino ad un massimo di 1.800 Euro. In caso di adozione, 150 Euro al mese dall'ingresso del bambino in famiglia, fino ad un massimo di 900 Euro.
- REQUISITI: per presentare la domanda la madre deve essere in stato di gravidanza o aver partorito nel mese di maggio (i parti avvenuti in un periodo precedente non potranno essere presi in considerazione) ed essere in possesso di un indicatore ISEE di riferimento uguale o inferiore a 20.000 Euro. È inoltre richiesta la residenza in Lombardia per entrambi i genitori di cui almeno uno per 5 anni continuativi.
- MODALITÀ DI ACCESSO: presentazione della domanda online a partire dal 1° giugno 2016 sul sito www.siage.regione.lombardia.it

PER SAPERNE DI PIÙ

Per approfondimenti: visita il sito della Direzione Reddito di Autonomia.

NIDI GRATIS

- IN COSA CONSISTE: azzeramento della retta pagata dalla famiglia per i nidi pubblici o per i posti in nidi privati convenzionati con il pubblico, ad integrazione dell'abbattimento già riconosciuto dai Comuni.
- REQUISITI: famiglie con minori da 3 a 36 mesi, indicatore ISEE di riferimento uguale o inferiore a 20.000 Euro e residenza in Lombardia per entrambi i genitori di cui almeno uno residente da 5 anni continuativi.

- I genitori devono lavorare o fruire di percorsi di politica attiva del lavoro (es. Dote Unica Lavoro o Garanzia Giovani).
- DECORRENZA: da maggio 2016.
- MODALITÀ DI ACCESSO: attraverso il Comune di riferimento.

PER SAPERNE DI PIÙ

Per approfondimenti: visita il sito della Direzione Reddito di Autonomia.

PER GLI ANZIANI E I DISABILI

VOUCHER AUTONOMIA PER ANZIANI E DISABILI

- IN COSA CONSISTE: voucher del valore di 400 Euro al mese per 12 mesi.
- BENEFICIARI: anziani, di età superiore a 75 anni con compromissione funzionale lieve e persone con disabilità intellettiva o con esiti da traumi o patologie invalidanti di età superiore a 16 anni.
- REQUISITI: indicatore ISEE di riferimento uguale o inferiore a 20.000 Euro.
- DECORRENZA: nel mese di giugno 2016 verranno emanati appositi bandi.

PER I DISOCCUPATI

PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO - PIL

- IN COSA CONSISTE: fino ad un massimo di 1.800 Euro in 6 mesi a titolo di indennità di partecipazione, per la fruizione di servizi di politica attiva di orientamento, accompagnamento e formazione previsti da Dote Unica Lavoro.
- BENEFICIARI: disoccupati da più di 36 mesi, non percettori di alcuna integrazione al reddito, che partecipano al percorso di Dote Unica Lavoro.
- REQUISITI: indicatore ISEE di riferimento uguale o inferiore a 20.000 Euro.
- MODALITÀ DI ACCESSO: attraverso gli Operatori accreditati, a seguito dell'attivazione della misura di politica attiva di orientamento, accompagnamento e formazione denominata "Dote Unica Lavoro".

PER SAPERNE DI PIÙ

Per approfondimenti: visita il sito della Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro.

QUARTA PARTE

WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE VITA LAVORO

LE NOVITÀ INTRODOTTE DALLA LEGGE DI STABILITÀ 2016

La nuova disciplina, introdotta dalla Legge di stabilità 2016 e dal decreto applicativo del marzo scorso, ha reso più articolata e chiara questa materia.

IL WELFARE AZIENDALE. CHE COS'È?

Servizi forniti dall'azienda e/o sindacati ai propri dipendenti e familiari.

CHI SONO I BENEFICIARI?

Le aziende private e i loro dipendenti.

IN COSA CONSISTE PRATICAMENTE?

Le aziende hanno la possibilità di contrattare con le organizzazioni sindacali piani di welfare aziendale, partendo dai bisogni dei propri dipendenti; essi si finanziano utilizzando il premio di risultato da "convertire" in servizi di welfare e ciò consente un maggiore vantaggio fiscale.

I contratti aziendali o territoriali possono concordare che il Premio di produttività aziendale (a cui corresponsione è legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti dal decreto) possa essere erogato, in parte o totalmente sia in denaro che in servizi.

Il limite spendibile in servizi è di 2000 Euro per lavoratore con un reddito non superiore a 50.000 Euro annui e viene elevato a 2500 Euro l'anno per le aziende che coinvolgono i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Ogni dipendente potrà scegliere se il premio debba essere erogato in denaro e quindi in busta paga o in servizi.

La differenza tra le due modalità consiste nella tassazione. Infatti il premio in denaro è soggetto a tassazione, per i lavoratori (imposta sostitutiva del 10% più i contributi a carico del dipendente) per l'azienda il pagamento dei contributi.

L'erogazione di servizi di welfare è invece totalmente detassata per i dipendenti e non costituisce reddito da lavoro e per l'impresa la totale decontribuzione (in pratica il premio speso in servizi costa meno sia al lavoratore che all'azienda).

COME SI DETERMINANO IL PREMIO E I CRITERI DI MISURAZIONE

Il premio di risultato è variabile e la quantità è determinata dall'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabilità e verificabilità sulla base dei criteri definiti dal decreto.

Gli accordi saranno soggetti a un sistema di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi per accedere al premio defiscalizzato.

Il dipendente potrà scegliere se utilizzare tutto o in parte la cifra a lui spettante per i servizi (o rimborsi) messi a disposizione dell'azienda o prendere i soldi in busta paga.

Oltre ai servizi già previsti precedentemente sono stati inclusi i servizi per l'infanzia, compresa la mensa scolastica e i servizi di cura per i genitori anziani.

I SERVIZI PREVISTI

- Scuola e istruzione (servizi in età prescolare come asili nidi e scuole materne, mensa scolastica, centri estivi ed invernali, ludoteche, borse di studio, libri scolastici).
- Assistenza a familiari anziani o non autosufficienti (servizi residenziali e domiciliari anche attraverso il rimborso delle spese sostenute).

LE CONFERME

I ticket restaurant, i trasporti collettivi, i "fringe benefits" fino a 258 Euro per dipendente, che non hanno subito modifiche.

I VOUCHER

L'erogazione di beni, servizi e prestazioni da parte del datore di lavoro può avvenire anche mediante voucher o documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico.

Tali documenti non possono essere utilizzati da persone diverse dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto a un solo bene, prestazione o servizio per l'intero valore nominale.

Non sono integrabili da parte del dipendente che non può quindi scegliere di pagare in denaro la restante parte di un acquisto di beni e servizi fatto attraverso il voucher.



www.cittametropolitana.mi.it