



Dipartimento per le politiche della famiglia



Istituto Nazionale Previdenza Sociale



DIRITTI ED OPPORTUNITÀ
PER I GENITORI CHE LAVORANO

PREMESSA

La tutela della lavoratrice madre è un principio fondamentale sancito dall'articolo 37 della Costituzione. La legge italiana attua e garantisce tale principio proteggendo la salute della lavoratrice madre e riconoscendo il diritto del bambino ad un'adeguata assistenza.

In coerenza con l'evoluzione legislativa e giurisprudenziale, la disciplina relativa alla maternità è stata modificata nel corso del tempo al fine di garantire in concreto l'effettivo svolgimento del ruolo di entrambi i genitori (madre e padre) nella cura e nell'assistenza della prole: la più significativa novità ha riguardato infatti i "congedi dei genitori" che riconoscono un sostegno ampio ed effettivo non solo alla maternità ma anche alla paternità.

Quali sono oggi le regole che riguardano la tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri?

Quando si ha diritto alle indennità pagate dall'Inps?

A chi e come richiederle?

A quanto ammontano?

A queste e a numerose altre domande risponde la presente guida, che ha una funzione esclusivamente divulgativa e non può in ogni caso costituire fonte di diritto. Per una più completa conoscenza della normativa che regola la materia occorre, pertanto, fare riferimento alle leggi vigenti, nonché alle disposizioni attuative e operative contenute nelle circolari dell'Inps, reperibili sul sito www.inps.it.

La parte finale della guida è arricchita da alcune informazioni relative alle misure attualmente disponibili per favorire la concreta sperimentazione di interventi in favore della conciliazione tra famiglia e lavoro, tema la cui importanza è sempre più avvertita da tutti i genitori che lavorano. Informazioni più dettagliate sono reperibili sul sito del Dipartimento per le politiche della famiglia, all'indirizzo www.politichefamiglia.it (nel dossier "Conciliazione tra lavoro e famiglia").

IL CONGEDO DI MATERNITÀ

Decreto Legislativo n. 151/2001 - artt. 16 e ss.

CHE COS'È

Il congedo di maternità (chiamato anche “astensione obbligatoria” dal lavoro) è una forma di tutela ampia e flessibile, garantita durante la gravidanza e nei primi mesi di vita del bambino.

Consiste nel divieto, posto a carico del datore di lavoro, di adibire al lavoro la donna **nei due mesi precedenti** la data presunta del parto (congedo di maternità *ante partum*) e **nei tre mesi successivi** alla data effettiva del parto (congedo di maternità *post partum*).

Nel caso in cui la data effettiva del parto sia posticipata rispetto a quella presunta, la lavoratrice ha l'obbligo di astenersi dal lavoro anche durante il periodo che intercorre tra la data presunta e la data effettiva del parto; in caso di **parto prematuro**, i giorni di congedo *ante partum* non goduti si aggiungono al periodo di congedo *post partum* (esempio: se la data presunta del parto è il 15 luglio, ma questo si verifica un mese prima, il 15 giugno, il periodo di congedo di maternità *post partum* sarà compreso dal 16 giugno al 15 ottobre, ossia i 3 mesi dopo il parto più i 30 giorni di congedo non goduti prima del parto).

Nel 2000 è stata introdotta la cosiddetta **flessibilità** del congedo di maternità che consente alla lavoratrice dipendente di continuare l'attività lavorativa nel corso dell'ottavo mese e di prolungare il periodo di congedo *post partum* per un numero di giorni pari a quelli lavorati nell'ottavo mese.

La flessibilità viene concessa a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (ossia il medico aziendale, nelle aziende dove è previsto un obbligo di sorveglianza sanitaria) attestino, **entro la fine del settimo mese di gravidanza**, che la prosecuzione dell'attività lavorativa, nel corso dell'ottavo mese, non arrechi danno alla salute della madre o del bambino.

La flessibilità si interrompe qualora la lavoratrice comunichi di voler iniziare il congedo di maternità oppure qualora si verifichi un qualunque evento di malattia, anche se non dipendente dallo stato di gravidanza. In tali casi, il congedo *post partum* viene prolungato per un numero di giorni pari ai soli giorni lavorati nel corso dell'ottavo mese.

Il congedo di maternità è riconosciuto alla madre lavoratrice anche nei **casi di adozioni e/o affidamenti (nazionali e internazionali) di minori**:

- in caso di **adozioni/affidamenti preadottivi nazionali**, il congedo di maternità può essere chiesto per i primi cinque mesi successivi all'ingresso del

minore in famiglia;

- in caso di **adozioni/affidamenti preadottivi internazionali** il congedo è fruito nei primi cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia; entro il limite di cinque mesi, il congedo può essere richiesto anche per i periodi di permanenza all'estero certificati dall'Ente nazionale che cura la procedura di adozione. La relativa indennità è comunque riconosciuta subordinatamente all'ingresso del minore in Italia, autorizzato dalla Commissione per le Adozioni Internazionali (CAI);
- il congedo di maternità spetta anche in caso di **affidamento non preadottivo nazionale** (c.d. affidamento provvisorio o a rischio giuridico). In tale caso, spettano tre mesi di congedo da fruire entro l'arco temporale dei cinque mesi dalla data di affidamento del minore (o data di ingresso in famiglia). Il congedo non spetta in caso di collocamento presso una comunità di tipo familiare.

DA RICORDARE

In caso di parto gemellare o di adozioni/affidamenti plurimi¹ il periodo di congedo di maternità non viene raddoppiato: anche in tali casi, quindi, il periodo di congedo di maternità ha la medesima durata prevista per i casi di parto singolo o di adozione/affidamento di un solo minore.

CASI DI ANTICIPAZIONE O PROLUNGAMENTO

Il congedo di maternità può essere anticipato o prolungato nei seguenti casi:

- a) in presenza di gravi complicazioni della gestazione o di patologie preesistenti che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della gestante e del nascituro;
- c) quando la lavoratrice svolge lavori vietati (si tratta in genere di lavori pericolosi, faticosi ed insalubri) e non possa essere adibita ad altre mansioni.

¹ Per adozioni/affidamenti plurimi si intendono adozioni o affidamenti di più minori disposti dalla competente Autorità con il medesimo provvedimento.

Per ottenere l'anticipazione o il prolungamento del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice deve presentare un'apposita richiesta al Servizio Ispezione del Lavoro presso la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) della propria provincia di residenza o domicilio abituale, i cui indirizzi sono reperibili sul sito www.lavoro.gov.it - sezione **Uffici Territoriali**.

La domanda può essere presentata in qualunque momento della gravidanza, per uno o più periodi.

- Nel primo caso (lett. a), la lavoratrice deve allegare alla domanda di interdizione il certificato medico di gravidanza ed il certificato che attesta le condizioni previste dalla lettera a) nonché ogni altra documentazione ritenuta utile. All'atto della ricezione della domanda, il Servizio Ispezione rilascia apposita ricevuta in duplice copia, una delle quali sarà consegnata dalla lavoratrice al datore di lavoro. L'astensione è autorizzata dal Servizio Ispettivo all'esito dell'esame medico eventualmente disposto dal Servizio stesso. Il provvedimento è emanato entro il termine di sette giorni dalla data di ricevimento dell'istanza [art. 17, comma 3 del D.Lgs. 151/2001].
- Nel secondo e terzo caso (lett. b e c), su segnalazione della lavoratrice oppure, eventualmente, anche d'ufficio, il Servizio Ispezione può disporre immediatamente l'astensione dal lavoro della lavoratrice stessa, ferma restando la facoltà di successivi accertamenti.

I provvedimenti di interdizione sono comunicati dal Servizio Ispezione della DPL alla lavoratrice interessata, al datore di lavoro ed all'Inps di residenza o domicilio della lavoratrice stessa, ai fini del diritto all'indennità [art. 18. ult. comma, D.P.R. 1026/1976].

DA RICORDARE

A decorrere dal 7 novembre del 2007, anche le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata dell'Inps hanno l'obbligo di astenersi dall'attività durante gli stessi periodi previsti per le lavoratrici dipendenti.

L'astensione obbligatoria dal lavoro non è prevista, invece, per le lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone e mezzadre, imprenditrici agricole professionali) assicurate alle relative gestioni Inps; tali lavoratrici, inoltre, non hanno diritto all'interdizione anticipata/posticipata del congedo di maternità.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

L'interruzione della gravidanza avvenuta **entro 180 giorni** dall'inizio della ge-

stazione si considera aborto. Per stabilire la data di inizio della gestazione occorre contare a ritroso 300 giorni, a partire dalla data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza.

L'eventuale assenza dal lavoro successiva alla data dell'aborto è considerata "malattia"; la lavoratrice, quindi, può astenersi dal lavoro per il tempo necessario al recupero delle condizioni fisiche indicato nel certificato di malattia. Per tale periodo la lavoratrice ha diritto all'indennità di malattia.

L'interruzione di gravidanza che si verifica **dopo 180 giorni** dall'inizio della gestazione è considerata, a tutti gli effetti, parto. La lavoratrice, quindi, non può essere adibita al lavoro per l'ordinario periodo di congedo di maternità ed ha diritto alla relativa indennità di maternità.

Le lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone e mezzadre, imprenditrici agricole professionali) in caso di interruzione della gravidanza avvenuta dopo il terzo mese dall'inizio della gestazione, hanno diritto all'indennità di maternità per un periodo di 30 giorni.

DA RICORDARE

Il periodo di congedo di maternità vale a tutti gli effetti per il calcolo dell'anzianità di servizio, con tutto ciò che ne deriva (maturazione ferie, mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, progressioni di carriera e tutto ciò che è previsto dai contratti collettivi).

Il periodo di congedo di maternità è inoltre considerato come periodo utile per il diritto e la determinazione della misura della pensione.

L'accredito della contribuzione figurativa spetta anche per i periodi di congedo di maternità verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro a condizione che, al momento della domanda, l'interessata possa far valere almeno cinque anni di contribuzione.

INDENNITÀ DI MATERNITÀ

Decreto Legislativo n. 151/2001 - artt. 22 e ss.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità a carico dell'Inps in sostituzione della retribuzione o del reddito da lavoro.

A CHI SPETTA

L'indennità di maternità spetta alle lavoratrici dipendenti del settore privato (operaie, impiegate, apprendiste, dirigenti), alle lavoratrici autonome, alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata dell'Inps ed, in alcuni casi, anche alle madri cessate o sospese dall'attività lavorativa.

Per le **lavoratrici dipendenti**, i requisiti essenziali richiesti sono:

- accertato stato di gravidanza
- rapporto di lavoro subordinato in corso con diritto alla retribuzione.

Nell'ambito del lavoro dipendente sono previsti particolari requisiti per le seguenti categorie di lavoratrici:

- **lavoratrici addette a servizi domestici e familiari (colf e badanti):** devono avere almeno 52 contributi settimanali, versati o dovuti, anche in settori diversi dal lavoro domestico, nei 24 mesi precedenti l'inizio del congedo di maternità, oppure 26 contributi settimanali nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo stesso;
- **lavoratrici agricole a tempo determinato:** è richiesta l'iscrizione per almeno 51 giornate negli elenchi nominativi dell'anno precedente la data di inizio del congedo obbligatorio di maternità oppure nello stesso anno in cui inizia il congedo purché le giornate di lavoro siano regolarmente effettuate prima dell'inizio del congedo stesso;
- **lavoratrici a domicilio:** sono tenute a riconsegnare al committente, all'inizio del periodo di congedo, tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato. Qualora la riconsegna avvenga dopo l'inizio del periodo di congedo, l'indennità di maternità spetta a partire dal giorno successivo alla riconsegna.

L'Inps provvede, inoltre, ad erogare l'indennità di maternità anche in favore delle lavoratrici dello spettacolo: si tratta di lavoratrici iscritte all'ENPALS ai fini dell'I.V.S. (cioè ai fini pensionistici) ed assicurate al contempo all'Inps per la maternità.

La lavoratrice cessata o sospesa dall'attività lavorativa può accedere all'indennità di maternità a carico dell'Inps qualora si trovi in una delle seguenti situazioni:

- tra la data di cessazione o sospensione e la data di inizio del congedo di maternità non sono trascorsi più di 60 giorni;

- sono decorsi più di 60 giorni dalla cessazione o sospensione, ma, alla data di inizio del congedo di maternità, la lavoratrice ha i requisiti per il diritto all'indennità di disoccupazione oppure è in cassa integrazione o in mobilità;
- la lavoratrice ha lavorato, nell'ultimo biennio, alle dipendenze di datori di lavoro non soggetti all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione e può far valere almeno 26 contributi settimanali nell'ultimo biennio precedente l'inizio del congedo di maternità purché, però, il congedo di maternità sia iniziato entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

DA RICORDARE

Le lavoratrici assunte con contratto di apprendistato o di formazione e lavoro (contratto di inserimento oggi previsto solo per il settore pubblico) hanno diritto alla proroga del contratto per un periodo equivalente alla durata del congedo di maternità e/o del congedo parentale, al fine di consentire alle lavoratrici interessate di completare la formazione.

Per le **lavoratrici iscritte alla Gestione Separata dell'Inps** (lavoratrici a progetto, associate in partecipazione, libere professioniste senza cassa, venditori porta a porta, percettori di assegni di ricerca, ecc.), assicurate esclusivamente all'Inps per la maternità, l'indennità di maternità spetta a condizione che vi sia l'effettivo accreditamento di almeno tre mensilità della contribuzione maggiorata (attualmente nella misura dello 0.72%) nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile per maternità.

In caso di prima iscrizione, i contributi sono accreditati dalla data di iscrizione; per gli anni successivi, i contributi sono accreditati a decorrere dal mese di gennaio dell'anno in cui viene erogato il compenso, indipendentemente dal periodo lavorativo a cui lo stesso si riferisce. Esempio: se una lavoratrice svolge un lavoro a progetto della durata di 4 mesi (da novembre 2009 a febbraio 2010) e viene pagata alla scadenza del rapporto, i contributi le saranno accreditati soltanto a partire dal mese di gennaio 2010 (c.d. principio di cassa).

Per le **lavoratrici autonome** (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone e mezzadre, imprenditrici agricole professionali) è richiesto il possesso della qualifica di lavoratrice autonoma, rilevabile dall'iscrizione nella relativa gestione previdenziale e la copertura contributiva del periodo indennizzabile per maternità.

QUANTO SPETTA

La prestazione economica di maternità a carico dell'Inps è pari all'**80% della retribuzione media globale giornaliera** percepita nel mese immediatamente precedente il mese di inizio del congedo (ovvero, nel caso di disoccupate o sospese, nell'ultimo mese di lavoro).

Regole particolari sono previste per le seguenti categorie:

- **lavoratrici domestiche:** l'indennità è calcolata in base alla retribuzione convenzionale oraria che costituisce anche la base di calcolo per i contributi previdenziali;
- **coltivatrici dirette, colone e mezzadre, imprenditrici agricole professionali:** l'indennità è calcolata in base alla retribuzione minima giornaliera, imponibile ai fini contributivi, prevista per gli operai agricoli a tempo indeterminato;
- **artigiane e commercianti:** l'indennità è calcolata in base alla retribuzione minima giornaliera, imponibile ai fini contributivi, prevista per la qualifica di impiegato del rispettivo settore (artigianato o commercio);
- **lavoratrici iscritte alla Gestione Separata:** l'indennità giornaliera è calcolata in misura pari all'80% di 1/365° del reddito da lavoro realizzato nei 12 mesi precedenti il mese di inizio del congedo.

GIORNATE INDENNIZZABILI

Vanno indennizzate tutte le giornate (incluse domeniche e festività) comprese nel periodo di congedo di maternità, escluse le festività retribuite dal datore di lavoro.

Gli operai, invece, hanno diritto all'indennità per tutte le giornate feriali (inclusi i sabati) comprese nel periodo di congedo di maternità, escluse le domeniche e le festività.

COME RICHIEDERLA

Prima dell'inizio del congedo, la lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione Separata deve consegnare al proprio datore di lavoro o committente e all'Inps il certificato medico attestante la data presunta del parto unitamente alla domanda di indennità (preferibilmente su modello Inps reperibile presso le strutture Inps o sul sito www.inps.it - sezione Modulistica). Il certificato di gravidanza va allegato in busta chiusa.

Ai fini del pagamento dell'indennità per il periodo di congedo *post partum*,

la lavoratrice, entro 30 giorni dal parto, deve presentare al proprio datore di lavoro e all'Inps il certificato di nascita del figlio o un certificato di famiglia oppure una dichiarazione sostitutiva di responsabilità attestante le proprie generalità, la data di nascita del figlio e la qualità di genitore dello stesso.

Le lavoratrici autonome, invece, devono presentare la domanda di indennità (preferibilmente su modello Inps reperibile presso le strutture Inps o sul sito www.inps.it - sezione Modulistica) successivamente al parto e comunque non oltre il termine prescrizionale di 1 anno che decorre dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile per maternità: decorso tale termine di 1 anno, infatti, il diritto all'indennità si perde.

CHI PAGA

Per le lavoratrici dipendenti, l'indennità di maternità viene anticipata dal proprio datore di lavoro. Il pagamento è effettuato direttamente dall'Inps nei seguenti casi:

- lavoratrici stagionali;
- operaie agricole a tempo determinato;
- lavoratrici dello spettacolo a tempo determinato o a prestazione;
- lavoratrici domestiche;
- lavoratrici socialmente utili;
- lavoratrici cessate o sospese dall'attività lavorativa;
- lavoratrici che si trovino in cassa integrazione guadagni con pagamento diretto da parte dell'Inps;
- lavoratrici iscritte alla Gestione Separata;
- lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone o mezzadre, imprenditrici agricole professionali).

Nei casi sopra indicati, la domanda di indennità di maternità deve essere presentata, anche tramite patronato o a mezzo posta, completa di relativa documentazione, alla struttura Inps di residenza o domicilio abituale.

L'Inps, in qualità di sostituto d'imposta, effettua sull'indennità di maternità le trattenute IRPEF previste dalla legge.

L'indennità di maternità **non è a carico dell'Inps** per le seguenti categorie di lavoratrici:

- dipendenti delle amministrazioni dello Stato. Le lavoratrici dipendenti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle Regioni, delle Province, dei Comuni, degli Enti pubblici, hanno diritto ad un trattamento economico a carico dell'amministrazione datrice di lavoro;

- libere professioniste con apposita cassa, non iscritte alla Gestione Separata dell'Inps: l'indennità di maternità viene corrisposta dalle casse di previdenza ed assistenza presso le quali le stesse sono iscritte;
- personale di mare e di volo dipendente da imprese di navigazione marittima o aerea assicurate all'IPSEMA per la maternità.

DA RICORDARE

Se l'Inps non provvede al pagamento, **entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile, il diritto all'indennità di maternità si prescrive**; il termine di prescrizione si interrompe se il richiedente presenta all'Inps atti scritti con data certa (richieste scritte di pagamento, solleciti e così via).

IL CONGEDO DI PATERNITÀ

Decreto Legislativo n. 151/2001 - artt. 28 e ss.

La legge riconosce al padre, lavoratore dipendente o iscritto alla Gestione Separata, di fruire del congedo di paternità per un periodo coincidente con il congedo di maternità non fruito, in tutto o in parte, dalla madre. Tale congedo, indennizzato in misura pari al'80% dell'ultima retribuzione giornaliera, spetta al verificarsi di uno dei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento esclusivo al padre;
- rinuncia espressa della madre che ha diritto al congedo di maternità (rinuncia possibile solo in caso di adozione o affidamento).

Il congedo di paternità decorre dalla data in cui si è verificata una delle predette situazioni ed è finalizzato a garantire al neonato l'assistenza materiale ed affettiva dell'unico genitore in grado di prendersene cura. Al verificarsi delle predette situazioni, esso viene riconosciuto al padre lavoratore a prescindere dal fatto che la madre sia lavoratrice (dipendente, autonoma, ecc.) o casalinga. Il padre lavoratore può presentare la domanda (preferibilmente su modello Inps reperibile presso le strutture Inps o sul sito www.inps.it – sezione Moduli-

stica) con le stesse modalità previste per la madre lavoratrice.

IL CONGEDO PARENTALE

Decreto Legislativo n. 151/2001 - artt. 32 e ss.

CHE COS'È

Terminato il periodo di congedo di maternità, la madre ha facoltà di astenersi dal lavoro per ulteriori periodi; il padre può avvalersi di tale facoltà sin dalla data del parto.

Si tratta del congedo parentale (chiamato anche “astensione facoltativa” dal lavoro), di cui la lavoratrice madre o il lavoratore padre può usufruire fino agli otto anni di età del bambino (oppure fino agli otto anni dall'ingresso in famiglia in caso di minori adottati/affidati), utilizzabile come segue:

- fino ad un massimo di 6 mesi, continuativi o frazionati, per la madre;
- fino ad un massimo di 6 mesi, elevabili a 7, continuativi o frazionati, per il padre;
- fino ad un massimo di 10 mesi, continuativi o frazionati, qualora sia un solo genitore a prendersi cura del bambino. La condizione di “genitore solo” viene riconosciuta nel caso in cui l'altro sia morto o gravemente infermo, abbia abbandonato il minore, o nell'ipotesi di affidamento esclusivo del minore al solo genitore richiedente. L'affidamento esclusivo deve risultare da un provvedimento formale del giudice.

Il periodo massimo di congedo parentale non può superare complessivamente, tra i due genitori, il limite di dieci mesi (elevabili a undici se il padre fruisce di almeno tre mesi di congedo parentale). Quindi, nel caso in cui un genitore abbia utilizzato 6 mesi di congedo, i restanti 4 (o 5, se il padre fruisce di almeno tre mesi) dovranno essere fruiti necessariamente dall'altro genitore, altrimenti andranno persi.

In caso di **parto gemellare o di adozioni/affidamenti plurimi**², il periodo di congedo parentale spetta in relazione a ciascun bambino nato o adottato/affidato.

² Per adozioni/affidamenti plurimi si intendono adozioni o affidamenti di più minori disposti dalla competente Autorità con il medesimo provvedimento.

I due genitori possono usufruire del congedo parentale anche contemporaneamente. Il padre, inoltre, può fruirne anche nel periodo in cui la madre è in congedo di maternità o quando beneficia dei riposi giornalieri per allattamento. Il padre lavoratore dipendente ha un diritto autonomo al congedo parentale, potendone usufruire anche qualora la madre non ne abbia diritto.

A CHI SPETTA

Il congedo parentale è riconosciuto ai lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro in corso di svolgimento e non può essere richiesto per le giornate di sospensione dell'attività lavorativa (aspettativa, pause contrattuali nel part time e così via). In caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, il diritto viene meno dal giorno successivo alla sospensione o cessazione; il diritto cessa, inoltre, dal giorno successivo alla morte del bambino per il quale il congedo è stato richiesto.

Il diritto **non spetta** ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari ed ai lavoratori a domicilio.

Le **lavoratrici autonome** (commercianti, artigiane, coltivatrici dirette, colone e mezzadre, imprenditrici agricole professionali) e alcune categorie di **lavoratori iscritti alla Gestione Separata dell'Inps (lavoratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi presso la P.A., percettori di assegni di ricerca)** hanno diritto al congedo parentale per un periodo massimo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino (o entro l'anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato). Durante il periodo di congedo parentale i suddetti lavoratori devono dichiarare di astenersi effettivamente dall'attività lavorativa.

DA RICORDARE

Il periodo di congedo parentale è sospeso in ragione dell'insorgenza di una malattia debitamente certificata.

QUANTO SPETTA

L'indennità per congedo parentale è pari al **30% della retribuzione media globale giornaliera** del mese precedente il mese di inizio del periodo di congedo ed è concessa:

- **senza limiti di reddito** per un periodo massimo di sei mesi complessivi tra i due genitori fruiti entro i 3 anni di età del figlio (o i 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato);

- con limiti di reddito (quando il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria) per i periodi di congedo eccedenti i 6 mesi oppure per i periodi fruiti oltre i 3 anni di vita del bambino (o i 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato).

DA RICORDARE

Il periodo di congedo parentale è valido ai soli fini dell'anzianità di servizio e non per le ferie e le mensilità aggiuntive.

Anche il congedo parentale fino agli otto anni di età del bambino, se avvenuto durante il rapporto di lavoro, dà diritto all'accredito della contribuzione figurativa, utile ai fini del diritto e della determinazione della misura della pensione.

PER USUFRUIRE DEL CONGEDO PARENTALE

I genitori che intendono chiedere il congedo parentale devono presentare all'Inps e all'eventuale datore di lavoro la domanda di congedo (preferibilmente sul modello Inps disponibile presso le strutture Inps o scaricabile dal sito www.inps.it – sezione Modulistica), allegando la seguente documentazione (sempre che la stessa non sia già in possesso dell'Inps):

- certificato di nascita o autocertificazione;
- analoga dichiarazione del richiedente che attesti i periodi di congedo parentale eventualmente già goduti per lo stesso figlio;
- dichiarazione di responsabilità del genitore richiedente che attesti gli eventuali periodi di congedo parentale di cui l'altro genitore abbia già fruito per lo stesso figlio;
- impegno a comunicare eventuali e successive variazioni.

In caso di **adozione o affidamento** occorre inoltre presentare:

- per le adozioni e gli affidamenti nazionali, copia del provvedimento di affidamento o adozione e copia del documento, rilasciato dall'autorità competente, da cui risulti la data dell'effettivo ingresso del bambino in famiglia;
- per le adozioni e gli affidamenti internazionali, copia del certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia, copia dell'autorizzazione all'ingresso in Italia del minore rilasciata dalla Commissione Adozioni Internazionali nonché, in caso di provvedimento di adozione emesso dal giudice straniero, copia del decreto di trascrizione nel registro di stato civile emesso dal tribunale dei minori (o autocertificazione).

DA RICORDARE

La domanda di congedo parentale va presentata all'Inps necessariamente prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto; in caso di ritardo, l'indennità è riconosciuta solo per i periodi di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.

In ogni caso, ai fini dell'esercizio del diritto, il lavoratore è tenuto – salvo ipotesi di oggettiva impossibilità – a preavvisare il datore di lavoro secondo modalità e criteri stabiliti dai contratti collettivi e, comunque, con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

CHI PAGA

L'indennità per congedo parentale viene anticipata dal datore di lavoro, per conto dell'Inps.

Per le seguenti categorie di lavoratori, invece, il pagamento viene effettuato direttamente dall'Inps:

- operai agricoli a tempo determinato;
- lavoratori dello spettacolo a tempo determinato;
- lavoratori stagionali, nel caso in cui il contratto non preveda la liquidazione a cura del datore di lavoro;
- lavoratori iscritti alla Gestione Separata dell'Inps aventi diritto al congedo parentale
- lavoratrici autonome.

RIPOSI GIORNALIERI

Decreto Legislativo n. 151/2001 - artt. 39 e ss.

La lavoratrice madre assicurata all'Inps per la maternità (con esclusione delle lavoratrici domestiche, a domicilio, autonome o parasubordinate) ha diritto, **durante il primo anno di vita del bambino (o entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato)**, ai riposi giornalieri indennizzati dall'Inps in misura pari all'intera retribuzione.

Spettano a tale titolo:

- due ore al giorno, se l'orario contrattuale di lavoro è pari o superiore a sei ore.
Le due ore possono essere fruite anche separatamente (ad esempio, un'ora in entrata ed una in uscita) o cumulate nell'arco della stessa giornata;

→ un’ora al giorno se l’orario contrattuale di lavoro è inferiore a sei ore.

Qualora il datore di lavoro metta a disposizione, all’interno dell’azienda, un asilo nido o un’altra struttura idonea, i riposi giornalieri si riducono della metà:

- un’ora, in caso di orario di lavoro pari o superiore alle sei ore;
- mezz’ora, in caso di orario inferiore alle sei ore.

I riposi giornalieri possono essere richiesti dal **padre** lavoratore dipendente se si verifica una delle seguenti situazioni:

- la madre è morta o gravemente inferma;
- il figlio è affidato in via esclusiva al padre;
- la madre ha abbandonato il figlio;
- la madre, lavoratrice dipendente, ha rinunciato ai riposi;
- la madre è lavoratrice che non ha diritto ai riposi (parasubordinata, autonoma, libera professionista, a domicilio, domestica, casalinga).

Il padre non può fruire dei riposi durante il congedo di maternità e/o parentale della madre.

In caso di **parto plurimo (o in caso di adozione o affidamento plurimi)** i riposi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di congedo di maternità e di congedo parentale della madre.

ESEMPI DI RIPARTIZIONE DELLE ORE FRA I GENITORI IN CASO DI PARTO PLURIMO			
ORARIO DI LAVORO	MADRE	PADRE	
		almeno 6 ore giornaliera	meno di 6 ore giornaliera
ALMENO 6 ORE GIORNALIERE	4 ore	0 ore	0 ore
	3 ore	1 ora	1 ora
	2 ore	2 ore	1 ora
	1 ora	3 ore	2 ore
	0 ore	4 ore	2 ore
	congedo di maternità o parentale	2 ore	1 ora
MENO DI 6 ORE GIORNALIERE	2 ore	0 ore	0 ore
	1 ora	2 ore	1 ora
	0 ore	4 ore	2 ore
	congedo di maternità o parentale	2 ore	1 ora

CONGEDO PER MALATTIA DEL BAMBINO

Entrambi i genitori, in via alternativa, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alla malattia di ciascun figlio.

Tale diritto spetta:

- **senza alcun limite**, fino a tre anni di età del bambino;
- si riduce a **cinque giorni lavorativi all'anno**, per ciascun genitore, dai tre agli otto anni di età del bambino.

Le malattie del bambino devono essere documentate con certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. I periodi di congedo per malattia del figlio sono calcolati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità e alla gratifica natalizia.

Per i periodi di congedo per malattia del figlio non è prevista la corrispondenza da parte dell'Inps di alcun trattamento economico.

In caso di adozione o affidamento, l'astensione dei genitori per malattia del figlio è disciplinata come segue:

- fino a sei anni di età del bambino, l'astensione può effettuarsi senza limiti;
- dai sei agli otto anni di età del bambino, l'astensione può effettuarsi nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

DA RICORDARE

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, le ferie per i periodi corrispondenti alla malattia del figlio nei limiti sopra individuati.

GARANZIE PER LE LAVORATRICI MADRI

Decreto Legislativo n. 151/2001 - artt. 6 e ss.

La legge prevede alcune forme di tutela che garantiscono alla lavoratrice madre, nella generalità dei casi, la conservazione del posto di lavoro ed il pagamento dell'indennità di maternità anche nel caso di dimissioni.

IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

La legge vieta al datore di lavoro di licenziare la lavoratrice madre **dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino**.

Il divieto di licenziamento si applica, inoltre, alle seguenti situazioni particolari e vale per i periodi descritti:

- in caso di bambino nato morto o deceduto durante il periodo di congedo di maternità *post partum*, il divieto in esame opera fino allo scadere dei tre mesi (quattro in caso di flessibilità, cinque in caso di parto prematuro) dopo il parto;
- in caso di decesso del bambino, verificatosi dopo la fine del congedo di maternità e prima del compimento di un anno di età, il divieto opera per i dieci giorni successivi al decesso (art. 2 del dpr 1026/1976).

Il divieto di licenziamento opera anche nel caso in cui il datore di lavoro, al momento del licenziamento, non conosceva lo stato di gravidanza della lavoratrice. In tale ipotesi, la lavoratrice ha diritto al ripristino del rapporto di lavoro sulla base del certificato medico dal quale risulti che essa, all'epoca del licenziamento, era già in stato di gravidanza (Corte di Cassazione 6593/2000). Il divieto di licenziamento si estende anche ai casi di **adozione** e di **affidamento**, operando fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia. Per i casi di **adozione internazionale** tale divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore da adottare.

ECCEZIONI AL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il divieto non è assoluto, poiché la legge prevede alcune eccezioni.

E' infatti ammesso il licenziamento nei seguenti casi:

- per **colpa grave della lavoratrice**, considerata giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro. Se il licenziamento per giusta causa avviene durante i periodi di congedo di maternità, la lavoratrice non perde il diritto all'indennità di maternità (sentenza Corte costituzionale 405/2001);
- per **cessazione dell'attività aziendale**;
- per **scadenza dei termini nei contratti a tempo determinato**;
- in caso di **esito negativo del periodo di prova**.

Per le lavoratrici domestiche, il vigente contratto collettivo nazionale prevede

il divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza (intervenuta nel corso del rapporto di lavoro) fino alla fine del congedo di maternità. Il divieto non opera in caso di licenziamento determinato da giusta causa.

Le addette a lavorazioni stagionali licenziate per cessazione dell'attività aziendale hanno diritto, fino al compimento di un anno di vita del bambino, alla precedenza nella riassunzione in caso di ripresa dell'attività stagionale, a meno che non si trovino a fruire del periodo di congedo obbligatorio per maternità.

DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE

La legge interviene a tutelare la lavoratrice riconoscendole l'indennità di maternità anche nel caso in cui la stessa presenti le dimissioni volontarie nel periodo che va dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno di vita del bambino (ovvero, in caso di adozione, fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia).

Per evitare, inoltre, che dietro le dimissioni si possa celare un licenziamento da parte del datore di lavoro, le dimissioni presentate in tale periodo vanno comunicate per la loro convalida al Servizio Ispezione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

DA RICORDARE

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica **anche al padre** per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento si applica altresì al padre adottante o affidatario fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

ASSEGNO DI MATERNITÀ A CARICO DELLO STATO

Art. 75 del D.Lgs. 151/2001, già art. 49 della L. 488/1999; D.P.C.M. 452/2000

CHE COS'È

La legge prevede forme di tutela anche per le madri che non beneficiano di alcun trattamento economico (previdenziale o retributivo) per il periodo di maternità oppure che beneficiano di un trattamento economico inferiore rispetto all'importo dell'assegno dello Stato.

A CHI SPETTA

L'assegno di maternità dello Stato è concesso dall'Inps alle cittadine **italiane o comunitarie oppure non comunitarie** in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo³, regolarmente soggiornanti e residenti in Italia al momento della nascita del figlio (o dell'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato). In caso di adozione o affidamento preadottivo l'assegno spetta a condizione che il minore non abbia superato, all'atto dell'adozione/affidamento preadottivo, i sei anni di età oppure la maggiore età in caso di adozione/affidamento preadottivo internazionale.

Per beneficiare dell'assegno, non occorrono particolari requisiti reddituali ma è necessario che la madre richiedente si ritrovi in una delle seguenti situazioni:

- 1. madre lavoratrice con attività di lavoro in atto** alla data del parto (o dell'ingresso in famiglia del minore) e con diritto ad una tutela economica per la maternità, a condizione che l'interessata abbia almeno 3 mesi di contribuzione per la maternità nel periodo compreso tra i 18 e i 9 mesi precedenti la nascita del figlio (o l'ingresso in famiglia del minore);
- 2. madre non lavoratrice che abbia perso il diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali** derivanti dallo svolgimento di attività lavorativa per un periodo di almeno 3 mesi (prestazioni di ASU o LPU, indennità di mobilità, di disoccupazione, di CIG ordinaria e straordinaria, malattia o maternità), a condizione tra l'ultimo giorno di godimento di una delle suddette prestazioni e la data del parto (o ingresso del minore) non sia trascorso un periodo di tempo superiore a quello di fruizione della prestazione medesima e, in ogni caso, non superiore a nove mesi;
- 3. madre non lavoratrice che durante il periodo di gravidanza abbia cessato di lavorare per recesso anche volontario (dimissioni)** a condizione che l'interessata abbia almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso fra i 18 e i 9 mesi precedenti la nascita del bambino (o l'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato).

Alle medesime condizioni previste per la madre, l'assegno di maternità dello Stato può essere concesso anche al **padre** nei seguenti casi:

- decesso della madre naturale, adottante o affidataria preadottiva;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento esclusivo del bambino al padre;

³ Il *permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo* è a tempo indeterminato ed è rilasciato allo straniero che:

- sia in possesso, da almeno 5 anni, di un permesso di soggiorno in corso di validità;
- abbia un reddito sufficiente al sostentamento proprio e dei familiari conviventi;
- abbia un alloggio idoneo.

- padre adottante non coniugato, in caso di adozione pronunciata solo nei suoi confronti;
- padre affidatario preadottivo o adottante nell'ipotesi di separazione dei coniugi.

L'assegno può essere concesso all'affidataria/o non preadottivo, nel solo caso di non riconoscibilità o non riconoscimento del neonato da parte di entrambi i genitori naturali.

In caso di incapacità di agire del genitore avente diritto, la domanda e la relativa documentazione devono essere presentate dal legale rappresentante dell'incapace in nome e per conto di quest'ultimo.

COME RICHIEDERLO

La domanda di assegno di maternità dello Stato (preferibilmente su modello Inps SR28 reperibile presso le strutture Inps o sul sito www.inps.it – sezione Modulistica) deve essere presentata necessariamente **entro i 6 mesi dal parto o dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato**, alla struttura Inps di residenza o domicilio abituale, corredata della documentazione prevista.

Nel caso in cui venga respinta dall'Inps per mancanza dei requisiti, la domanda di assegno viene trasmessa d'ufficio al Comune di residenza del richiedente, dove viene esaminata quale richiesta di assegno di maternità dei Comuni (vedi paragrafo seguente).

QUANTO SPETTA

L'importo dell'assegno è determinato con riferimento alla data del parto o dell'ingresso del minore nella famiglia del richiedente ed è corrisposto:

- ➔ **in misura intera**, se il richiedente non ha diritto ad altro trattamento economico di maternità (indennità e/o retribuzione);
- ➔ **in misura ridotta** (per differenza), nel caso in cui il richiedente abbia diritto ad altro trattamento economico di maternità complessivamente di importo inferiore all'assegno.

L'assegno di maternità dello Stato viene annualmente rivalutato. Per i parti (o ingressi in famiglia) che si verificano nel corso del 2010, l'assegno è complessivamente pari a euro 1.916,22.

L'assegno di maternità dello Stato non è altresì cumulabile con l'assegno di maternità concesso dai Comuni (vedi sotto), ma è cumulabile con altre provvidenze di maternità eventualmente previste dalle Regioni o dagli Enti locali;

l'assegno, infine, non costituisce reddito ai fini fiscali e previdenziali.

ASSEGNO DI MATERNITÀ A CARICO DEI COMUNI

Art. 74 del D.Lgs. 151/2001, già art. 66 della L. 448/1999; D.P.C.M. 452/2000

CHE COS'È

È un beneficio economico riconosciuto in favore delle donne che si ritrovino in una delle seguenti situazioni:

- madri non lavoratrici (disoccupate, casalinghe, studentesse, ecc.);
- madri lavoratrici non aventi diritto ad alcuna tutela economica per la maternità;
- madri lavoratrici aventi diritto ad una tutela economica per la maternità complessivamente inferiore rispetto al valore dell'assegno.

A CHI SPETTA

L'assegno spetta alle **cittadine italiane o comunitarie o non comunitarie** in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo⁴, residenti in Italia al momento del parto (o dell'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato).

La domanda di assegno può essere presentata anche dalla cittadina non comunitaria in possesso della carta di soggiorno per familiare non comunitario di cittadino italiano o comunitario⁵ oppure della carta di soggiorno permanente per i familiari non comunitari⁶ (artt. 10 e 17 del D.Lgs. 30/2007); la cittadina non comunitaria, in attesa del rilascio di uno dei suddetti titoli di soggiorno, può presentare la domanda di assegno, entro i sei mesi dal parto (o dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato), allegando la ricevuta dell'avvenuta richiesta del titolo. In tale caso, la domanda di assegno rimane sospesa fino all'esibizione del titolo medesimo da parte dell'interessata.

4 Il *permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo* è a tempo indeterminato ed è rilasciato allo straniero che:

- sia in possesso, da almeno 5 anni, di un permesso di soggiorno in corso di validità
- abbia un reddito sufficiente al sostentamento proprio e dei familiari conviventi
- abbia un alloggio idoneo.

5 La *carta di soggiorno per familiare non comunitario di cittadino italiano o comunitario* ha una validità di 5 anni dalla data del rilascio e può essere richiesta dal cittadino non comunitario che:

- sia in Italia da almeno tre mesi
- sia familiare di un cittadino italiano o comunitario. Sono considerati "familiari": il coniuge, i discendenti diretti di età inferiore a 21 anni o a carico e quelli del coniuge, gli ascendenti diretti a carico e quelli del coniuge.

6 La *carta di soggiorno permanente* è rilasciata al familiare non comunitario che ha soggiornato legalmente in via continuativa per cinque anni nel territorio nazionale unitamente al cittadino italiano o comunitario.

In caso di adozione o affidamento preadottivo l'assegno spetta a condizione che il minore non abbia superato, all'atto dell'adozione/affidamento preadottivo, i sei anni di età oppure la maggiore età in caso di adozione/affidamento preadottivo internazionale.

Per beneficiare dell'assegno, occorre che il reddito ed i patrimoni del nucleo familiare del richiedente non superino, complessivamente, il valore dell'ISE (Indicatore Situazione Economica) valido per l'anno di riferimento (anno del parto o dell'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato); tale valore, con riferimento ad un nucleo familiare di tre persone, è pari, nel 2010, ad € 32.448,22.

COME RICHIEDERLO

Per ottenere il beneficio è necessario presentare, **entro sei mesi dal parto o dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato**, apposita domanda al proprio Comune di residenza il quale, accertata la sussistenza dei requisiti di legge, trasmette la domanda all'Inps per il pagamento dell'assegno.

Alla domanda in carta semplice (secondo un facsimile in genere predisposto dal Comune), deve essere allegata la dichiarazione sostitutiva dove l'interessata dichiara, sotto la propria responsabilità:

- la composizione della sua famiglia anagrafica, più le persone che sono a carico ai fini IRPEF (imposte sul reddito);
- i redditi e il patrimonio mobiliare ed immobiliare delle persone componenti il nucleo familiare.

La richiedente deve, inoltre, dichiarare di trovarsi in una delle seguenti situazioni:

- non lavoratrice (disoccupata, casalinga, studentessa, ecc.);
- lavoratrice non avente diritto ad alcuna tutela economica per la maternità;
- lavoratrice avente diritto ad una tutela economica per la maternità: in tale caso occorre indicare l'importo complessivo di tali trattamenti economici al fine di determinare, eventualmente, l'importo dell'assegno di maternità (quota differenziale).

La domanda può essere inoltrata anche tramite un Patronato che offre assistenza gratuita.

QUANTO SPETTA

L'importo dell'assegno, rivalutato annualmente, è pari per l'anno 2010 complessivamente a € 1.556,35. L'assegno spetta per ogni bambino; quindi, in caso di parto gemellare o di adozione/affidamenti plurimi, l'importo è moltiplicato per il numero dei bambini nati o adottati/affidati.

L'assegno viene corrisposto dall'Inps con un unico pagamento, secondo le modalità indicate dal richiedente, a seguito della trasmissione dei dati da parte del Comune competente.

L'assegno del Comune non costituisce reddito ai fini fiscali e previdenziali.

LE MISURE PER LA CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

Legge n. 53/2000 – art. 9, come modificato dall'art. 38 della Legge 69/2009

CHE COSA SONO

Le misure per la conciliazione tra famiglia e lavoro sono l'insieme degli strumenti che, rendendo compatibili i tempi dedicati alla sfera lavorativa e alla sfera familiare, consentono a ciascun individuo di vivere pienamente tanto il ruolo di genitore, quanto quello di lavoratore/lavoratrice.

Per favorire questo tipo di interventi il Fondo delle politiche per la famiglia eroga contributi a fondo perduto per il finanziamento di progetti a carattere sperimentale, che possono avere come beneficiari, a seconda del tipo di iniziativa proposta, lavoratori dipendenti o soggetti autonomi.

I PROGETTI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

In favore dei lavoratori dipendenti (e dei soggetti ad essi assimilati), possono essere proposte le seguenti tipologie di azione (anche combinate tra loro):

- a. progetti che introducono particolari **forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro**, tra cui, ad esempio, il part time reversibile, il telelavoro, il lavoro a domicilio, la banca delle ore, l'orario flessibile, l'orario concentrato, ecc. Si tratta di un elenco meramente esemplificativo, che non esclude, quindi, la possibilità di proporre altre forme di flessibilità, maggiormente rispondenti alle effettive necessità dei dipendenti;
- b. programmi ed azioni volti a favorire il **reinserimento** delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di assenza dal lavoro protrattosi per almeno 60 giorni per la fruizione di un congedo di maternità, di paternità o parentale, ovvero per altri motivi comunque legati alla conciliazione. All'interno di questo genere di progetti sono spesso proposti interventi di formazione

e/o di aggiornamento del personale interessato;

- c. progetti che, in risposta alle specifiche esigenze di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovono **interventi e servizi innovativi**, quali servizi di ludoteca o di supporto allo studio, navette per l'accompagnamento dei bambini a/dalla scuola, maggiordomo aziendale, spesa on line, baby sitter a domicilio, ecc.

DA RICORDARE

Sono assimilati ai lavoratori dipendenti:

- le socie lavoratrici e i soci lavoratori di società cooperative;
- le lavoratrici e i lavoratori in somministrazione;
- i titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto.

Condizione per l'attivazione di un progetto è che i lavoratori individuati come beneficiari abbiano a proprio carico **figli minori ovvero persone disabili, non autosufficienti o affette da documentata grave infermità**.

I PROGETTI PER I SOGGETTI AUTONOMI

I lavoratori autonomi, tramite un progetto, possono invece chiedere un finanziamento finalizzato all'assunzione di una figura professionale che sia in grado di sostituirli completamente o di fornire un'adeguata collaborazione alla prosecuzione dell'attività dell'interessato.

Un progetto di questo tipo può essere presentato solo per esigenze legate alla **maternità** (gravidanza in corso) ovvero alla presenza di **figli minori** o di **figli disabili** (anche se maggiorenni).

DA RICORDARE

Sono soggetti autonomi:

- i titolari di impresa;
- i lavoratori autonomi;
- i liberi professionisti.

CHI PUÒ PRESENTARE UN PROGETTO PER LA CONCILIAZIONE

I progetti in favore dei lavoratori dipendenti possono essere presentati dai rela-

tivi datori di lavoro, a condizione che rientrino in una delle seguenti categorie:

- datori di lavoro privati che esercitano attività di impresa anche in forma collettiva (società);
- altri datori di lavoro privati che, pur non esercitando attività di impresa, sono iscritti in pubblici registri;
- aziende sanitarie locali, aziende ospedaliere e aziende ospedaliere universitarie.

I progetti in favore dei soggetti autonomi devono, invece, essere presentati direttamente dall'interessato.

DURATA DEI PROGETTI

La durata massima di un progetto in favore dei **lavoratori dipendenti** è di 24 mesi. I progetti in favore di **soggetti autonomi**, invece, possono durare al massimo 12 mesi, pur essendo possibile un'articolazione frazionata della sostituzione o della collaborazione, che non può comunque protrarsi oltre i 24 mesi. E' possibile, ad esempio, articolare un progetto su un periodo di sostituzione completa di 6 mesi, seguito da un periodo di 12 mesi, durante il quale il beneficiario riprende la propria attività con un impegno orario pari al 50%.

IMPORTO MASSIMO DEL CONTRIBUTO

I progetti sono finanziabili al 100% fino a un importo complessivo pari a:

- € 500.000,00 per i progetti in favore di lavoratori dipendenti
- € 35.000,00 per i progetti in favore di soggetti autonomi.

A CHI SI PRESENTANO I PROGETTI

I progetti devono essere presentati alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Politiche per la famiglia (www.politichefamiglia.it), entro le date individuate ogni anno da un apposito avviso di finanziamento che detta le regole specifiche per la progettazione e fornisce tutta la modulistica necessaria.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Legislativo n. 151/2001

Testo Unico delle disposizioni normative in materia di tutela e sostegno della maternità/paternità.

Decreto Presidente della Repubblica n. 1026/1976

Regolamento di esecuzione della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri.

Decreto Presidente Consiglio dei Ministri n. 452/2000

Regolamento recante disposizioni in materia di assegni di maternità e per il nucleo familiare, in attuazione dell'articolo 49 della legge 22 dicembre 1999, n. 488, e degli articoli 65 e 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

Legge n. 53/2000

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

SOMMARIO

 PREMESSA	pag. 1
 IL CONGEDO DI MATERNITÀ	pag. 2
 INDENNITÀ DI MATERNITÀ	pag. 5
 IL CONGEDO DI PATERNITÀ	pag. 10
 IL CONGEDO PARENTALE	pag. 11
 RIPOSI GIORNALIERI	pag. 14
 GARANZIE PER LE LAVORATRICI MADRI	pag. 16
 ASSEGNO DI MATERNITÀ A CARICO DELLO STATO	pag. 18
 ASSEGNO DI MATERNITÀ DEI COMUNI	pag. 21
 LE MISURE PER LA CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO	pag. 23
 RIFERIMENTI NORMATIVI	pag. 26

Questa pubblicazione è stata realizzata dal gruppo di lavoro per l'attuazione del Protocollo di Intesa stipulato tra la **Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento delle Politiche per la Famiglia** e l'**Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (Inps)**, rielaborando il volume "La maternità" già predisposto nel 2007 nell'ambito di "Le guide Inps".

Hanno contribuito alla realizzazione di questa pubblicazione:



Per l'Inps

Marco Barbieri
Ruggero Golino
Fulvio Maiella
Chiara Sevirio
Anna Veraldi



Dipartimento per le politiche della famiglia

Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Politiche della Famiglia

Maura Campagnano
Teresa Giaquinto
Francesca Pelaia
Rosanna Raineri
Valeria Viale

Realizzazione e stampa

Primaprint srl - Viterbo

Azienda che persegue la sostenibilità ambientale
certificata UNI EN ISO 14001:2004 - FSC e PEFC

www.primaprint.it

Finito di stampare
nel mese di maggio 2010
su carta ecologica Symbol Freeliffe Vellum
Fedrigoni Cartiere Spa
certificata SQS ISO 14001:2004



