

Servizio Sanitario Nazionale
Regione Basilicata



Salute e sicurezza della DONNA in gravidanza e dopo il parto

Tutela per i genitori lavoratori

Tutele per i genitori

Fondo per le Politiche della Famiglia

Sub progetto n° 2

“Azioni e sostegno della coniugalità e genitorialità”

(delibera n° 1004 del 09/09/2014- reversale ASM n° 1.312/2011)

Testo curato da: S. Anastasio, V. Cilla, A. Germano, M. Fornabaio e A.M.Russo
Impaginazione e grafica curata dalla cooperativa “La Città Essenziale”



Sommario

PRESENTAZIONE	5
1) LEGGE N° 53 DELL'8/03/2000	6
1)Congedo di maternità	6
2)Mamma lavoratrice	6
3)Mamma in mobilità	6
4)Mamma disoccupata	6
5)Mamma libera professionista	6
6)Mamma imprenditrice	6
7)Mamma lavoratrice autonoma e mamme dipendenti	6
8)Mamma adottiva o affidataria	7
9)Congedo di paternità	7
10)Papà lavoratore	7
11)Papà in mobilità	7
12)Papà adottivo o affidatario	7
13)Congedo parentale	8
14)Riposi giornalieri	8
15)La mamma	9
16)Il papà	9
17)Congedi e permessi per la malattia dei figli	9
18)Mantenimento del posto di lavoro: mansioni, sede e ruolo	1
19)Figlio con grave handicap	10
20)Divieto di licenziamento entro l'anno di età del figlio	10
21)Dimissioni	11
22)Divieto di lavoro notturno	11
2) LEGGE n° 151 DEL 26/03/2001	12
1)Disposizioni	12
2)Obbligo della valutazione dei rischi	12
3)Rischi lavorativi in gravidanza. Lavori vietati	13
4)Nuove procedure	14
5)Trattamento economico	15
6)Assistenza sanitaria	15
7)Lavoro notturno	15
8)Congedo di maternità e paternità	16
9)Flessibilità del congedo di maternità	16
10)Interruzione gravidanza dopo il 180° giorno	16
11)Il congedo parentale (astensione facoltativa)	17
12)Riposi giornalieri per "allattamento"	17
13)Congedi per malattia del figlio	18
14)Adozioni e affidamenti (nazionali e internazionali)	18
15)Riposi e permessi per figli con handicap grave	18
3) ASSEGNO DI MATERNITA' (PER LA MADRE NON LAVORATRICE)	20
1)Che cos'è	20
2)A chi spetta	20
3)Requisiti	20
4)Cosa spetta	20
5)La domanda	20
6)Documentazione	21
7)Chi eroga l'assegno	21
8)Assegno di maternità dei comuni	21

FAC SIMILE DOMANDA DI MATERNITA'	22
4)ASSEGNO DI NATALITA'	24
1)A chi spetta	24
2)Durata del bonus	24
3)A quanto ammonta	24
4)Come richiederlo	24
5)Quando va presentata la domanda	24
6)Decadenza	24
5)SOCIAL CARD	26

Presentazione

La gravidanza e la maternità rappresentano un periodo importante nella vita della donna che può e deve essere vissuto con serenità e nella consapevolezza dei propri diritti.

Tuttavia, condizioni considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza. Molte attività lavorative, infatti, costituiscono per la lavoratrice in gravidanza e dopo il parto una condizione di rischio per la sua salute e/o per quella del bambino.

L'attuale normativa "Testo Unico a Tutela della Maternità e Paternità" disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità, prevedendo anche misure preventive e protettive per la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza e dopo il parto, quali, ad esempio: il divieto di adibire le donne a lavori "vietati", l'astensione anticipata del congedo di maternità, la valutazione dei rischi e il divieto al lavoro notturno ed altro.

In settori **privati** dove l'occupazione femminile è diffusa e dove varie attività comportano ritmi o posizioni di lavoro affaticanti e stressanti, le lavoratrici devono sapere se la mansione che svolgono è tra quelle a rischio, le misure che devono essere messe in atto dal datore di lavoro e le procedure da seguire per l'eventuale allontanamento dal lavoro.

Per completare l'argomento si richiamano, infine, le principali disposizioni riguardanti le assenze dal lavoro connesse alla maternità e alla paternità, per esempio il congedo parentale, con i relativi trattamenti economici ed una serie di tutele spettanti ad ambedue i genitori.

Questa breve guida s' inquadra nel rapporto di collaborazione tra la Azienda Sanitaria di Matera e le donne gravide del territorio di sua competenza. L'attività d'informazione e di divulgazione, realizzata nei Corsi di Accompagnamento alla Nascita nell'ambito delle attività d' devono interessare i genitori (lavoratori e non) sulle tutele previste e sui propri diritti.

Le disposizioni di legge in materia di lavoro potranno rivelarsi utili, permettendo ai neo genitori di seguire il proprio figlio durante il percorso di crescita.

Il Direttore Generale ASM
dottor Pietro Quinto

1) LEGGE N° 53 DELL'8/03/2000
“DISPOSIZIONI PER IL SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ”

1) Congedo di maternità

Le disposizioni di legge in materia di lavoro, previste dalla Legge 53/00 e riassunte in queste pagine, potranno rivelarsi utili, permettendo alla mamma e al papà di seguire il proprio figlio durante il percorso di crescita.

2) Mamma lavoratrice

Per la donna lavoratrice è previsto il diritto al congedo di maternità: ogni donna, secondo la normativa vigente, può assentarsi dal lavoro per un periodo che dura due mesi prima della nascita del figlio e tre mesi dopo, oppure un mese prima della nascita e quattro dopo. Se il bambino è nato prematuro, rispetto alla data prevista, la donna può scegliere di stare a casa anche per il periodo di giorni che non ha usufruito prima del parto. Per poter usufruire del congedo di maternità è necessario presentare al datore di lavoro il certificato di nascita o una dichiarazione sostitutiva entro trenta giorni dalla nascita del bambino. Così facendo ogni donna riceve l'80% dello stipendio (molti contratti di lavoro prevedono l'integrazione al 100%). Tale periodo di assenza conta sia come anzianità di servizio che per il calcolo della tredicesima e delle ferie. Inoltre la donna può richiedere, se lo ritiene necessario, ferie o permessi in aggiunta al congedo di maternità.

3) Mamma in mobilità

Per la donna in mobilità, il periodo di congedo non riduce il periodo di permanenza nelle liste e continua a essere pagata l'indennità di mobilità per il periodo massimo previsto. La donna non viene cancellata dalla lista se, durante il congedo, rifiuta un'offerta di lavoro o di avviamento a corsi di formazione. Se, invece, la donna venisse licenziata per cessazione dell'attività dell'azienda o, alla scadenza non le venisse rinnovato il contratto a termine, riceverebbe ugualmente l'indennità di maternità.

4) Mamma disoccupata

Una mamma disoccupata ha diritto all'indennità di maternità se, all'inizio del periodo di congedo, aveva diritto all'indennità di disoccupazione.

Per le donne che non lavorano o che, pur lavorando, non hanno raggiunto i requisiti minimi per usufruire del congedo di maternità, sono previste altre forme di sostegno.

5) Mamma libera professionista

Può utilizzare il congedo di maternità e richiedere al suo ente previdenziale l'indennità di maternità il cui importo varia a seconda della sua attività (per maggiori informazioni rivolgersi direttamente all'ente di previdenza).

6) Mamma imprenditrice

Ogni mamma imprenditrice ha diritto al congedo di maternità, previa domanda all'INPS (per maggiori informazioni rivolgersi direttamente all'Ente di Previdenza).

7) Mamma lavoratrice autonoma e mamme dipendenti

Alla mamma lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta) o parasubordinata spetta l'indennità per i due mesi prima e i tre mesi dopo il parto, ma non ha l'obbligo di astenersi dal lavoro, a differenza delle lavoratrici dipendenti.

Per le donne lavoratrici che hanno un ruolo dirigente alle dipendenze di un datore di lavoro privato, valgono gli stessi diritti delle altre lavoratrici e la stessa tutela previdenziale da parte dell'INPS.

Anche per le collaboratrici domestiche è previsto il diritto al congedo di maternità, ma, per ottenere l'indennità, la lavoratrice deve avere versato sei mesi di contributi settimanali nell'anno precedente oppure un anno di contributi nel biennio precedente.

Le mamme con un contratto a progetto co.co.co., associate in partecipazione o titolari di reddito autonomo occasionale, di cariche societarie, iscritte alla gestione separata INPS, possono chiedere il congedo di maternità e la relativa indennità per 180 giorni complessivi purché si astengano dal lavoro. È, inoltre, prevista una proroga del rapporto di lavoro per altri 180 giorni (per maggiori informazioni è necessario rivolgersi all'INPS).

8) Mamma adottiva o affidataria

Le mamme che hanno adottato un bambino in ambito nazionale e internazionale hanno diritto al congedo di maternità per cinque mesi a decorrere dall'effettivo ingresso del minore in famiglia. In caso di adozione internazionale, è possibile fruire del congedo anche nel periodo di permanenza all'estero o, in alternativa, scegliere un congedo non retribuito.

In caso di affidamento del minore, il congedo di maternità può essere fruito entro il periodo di cinque mesi dall'affidamento e per un periodo complessivo non inferiore a tre mesi.

Nel caso di adozione o di affidamento di bimbi che non abbiano più di sei anni, si può chiedere il congedo di maternità per i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia e se i bimbi vengono da un Paese straniero, anche se hanno più di sei anni.

9) Congedo di paternità

È prevista per il padre del neonato la possibilità di usufruire del congedo di paternità, a nascita avvenuta.

10) Papà lavoratore

Un papà lavoratore, nella condizione di unico genitore o nel caso in cui la mamma sia gravemente malata, ha diritto ad assentarsi dal lavoro per un periodo che si chiama congedo di paternità e che dura per tutto il tempo che sarebbe spettato alla mamma (complessivamente cinque mesi). Per poter usufruire del congedo di paternità, è necessario presentare al datore di lavoro la certificazione che attesti la morte, l'abbandono, la grave infermità della mamma o l'affidamento esclusivo del bambino. Così facendo ogni padre riceve l'80% dello stipendio (molti contratti di lavoro prevedono l'integrazione al 100%) e può contare il periodo di assenza come anzianità di servizio, anche ai fini della tredicesima e delle ferie, oltre che richiedere, se lo ritiene necessario, ferie o permessi in aggiunta rispetto al congedo per paternità.

11) Papà in mobilità

Per l'uomo in mobilità, il periodo di congedo non riduce il periodo di permanenza nelle liste e continua a essere pagata l'indennità di mobilità per il periodo massimo previsto.

Il papà non viene cancellato dalla lista se, durante il congedo, rifiuta una offerta di lavoro o di avviamento a corsi di formazione.

Per il papà lavoratore dirigente, alle dipendenze di un datore di lavoro privato, valgono gli stessi diritti degli altri lavoratori e la stessa tutela previdenziale da parte dell'INPS.

12) Papà adottivo o affidatario

In caso di adozione nazionale o internazionale, il padre può usufruire del congedo di paternità per cinque mesi dall'ingresso del minore in famiglia.

In caso di adozione internazionale, il congedo può anche essere fruito durante il periodo di permanenza all'estero.

Se il padre è iscritto alla gestione separata INPS (co.co.pro., associato in partecipazione, etc.) può beneficiare del congedo di paternità e della relativa indennità purché:

- la mamma non abbia già chiesto il congedo
- la mamma non ci sia o sia gravemente malata e
- il minore sia stato affidato al padre per il periodo di permanenza all'estero.

Il papà può, in ogni caso, richiedere un congedo non retribuito con diritto al mantenimento del posto.

Il papà può chiedere il congedo per paternità per i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia nel caso in cui:

- il bambino non abbia più di sei anni, a meno che provenga da un Paese straniero
- non abbia già chiesto il congedo la mamma
- la mamma non ci sia o sia gravemente malata.

13) Congedo parentale

Se la mamma o il papà hanno un lavoro dipendente, dopo l'astensione per maternità/paternità, possono richiedere l'astensione facoltativa dal lavoro, che si chiama congedo parentale. Mamma e papà possono usufruire del congedo anche contemporaneamente.

Il diritto può essere esercitato fino agli otto anni di età del bambino e per un periodo continuativo o frazionato per la durata massima di sei mesi. Questo significa che si può prendere anche per un solo giorno.

Nel caso in cui la mamma o il papà siano soli (unico genitore), essi hanno entrambi diritto a usufruire di un periodo di congedo continuativo o frazionato per la durata massima di dieci mesi. In ogni caso, se il padre chiede almeno tre mesi consecutivi, la durata massima arriva a undici mesi. È importante ricordarsi di preavvisare il datore di lavoro almeno quindici giorni prima della data in cui si vuole iniziare l'astensione dal lavoro.

Per quanto riguarda l'indennità, l'INPS verserà il 30% della retribuzione fino ai tre anni di età del bambino. Successivamente non è prevista alcuna retribuzione a meno che il reddito del richiedente (madre o padre) sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione (per maggiori informazioni rivolgersi direttamente all'Ente di Previdenza).

Il periodo di congedo viene calcolato in base all'anzianità di servizio.

Le mamme lavoratrici autonome e le mamme con figli nati, a decorrere dal 1° gennaio 2000, hanno diritto al congedo parentale comprensivo di trattamento economico limitatamente a tre mesi ed entro il primo anno di età. Le lavoratrici a progetto o categorie assimilate, iscritte alla gestione separata INPS, hanno diritto a una indennità per congedo parentale per un periodo di tre mesi entro il primo anno dalla nascita del bambino.

Sono esclusi dal diritto al congedo parentale i lavoratori e le lavoratrici addette ai servizi domestici, i lavoratori e le lavoratrici a domicilio e coloro che sono iscritti alla gestione separata dell'INPS, i cosiddetti parasubordinati (es. co.co.pro.).

Le mamme e i papà adottivi o affidatari possono usufruire del congedo parentale, qualunque sia l'età del bambino, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, ma potranno ricevere la relativa indennità solo per i periodi di congedo fruiti nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia. Se i bimbi sono due o più, è possibile usufruire dei mesi di congedo previsti per ciascuno.

14) Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del bambino sia la mamma che il papà hanno la possibilità di avvalersi di riposi giornalieri.

15) La mamma

Se ha un orario superiore a sei ore può disporre di due riposi anche cumulabili nella giornata. Un'ora per ogni riposo. Se ha un orario inferiore alle sei ore può disporre di un solo riposo.

Nel caso in cui la mamma mandi il figlio in un asilo nido o in una struttura idonea istituita dall'azienda nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze, il periodo di riposo ha la durata di 1/2 ora.

Nel caso del parto plurimo i riposi raddoppiano e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal papà.

Nel caso di adozione o di affidamento valgono le medesime regole entro il primo anno dall'ingresso del bimbo in famiglia.

Se vengono adottati o affidati due o più bimbi i riposi raddoppiano.

È bene sapere che, sia dal punto di vista retributivo che dal punto di vista previdenziale, i riposi costituiscono normale orario di lavoro.

16) Il papà

Può avvalersi di riposi giornalieri nei casi in cui:

- il figlio o i figli siano affidati solo al papà
- la mamma lavoratrice dipendente non li utilizzi
- la mamma non sia lavoratrice dipendente
- la mamma sia lavoratrice autonoma o libera professionista
- vi sia il decesso o una grave malattia della mamma.

Solo in questi casi, il papà può disporre:

- di due riposi anche cumulabili nella giornata, se ha un orario superiore a sei ore (un'ora per ogni riposo)
- di un solo riposo, se ha un orario inferiore alle sei ore
- di un periodo di riposo della durata di 1/2 ora, nel caso in cui fruisca di asilo nido o di struttura idonea, istituita dall'azienda nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze.

17) Congedi e permessi per la malattia dei figli

Ogni genitore ha diritto ai congedi se i propri figli si ammalano.

Mamma e papà possono usufruirne, alternativamente, fino all'ottavo anno di età del figlio.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, ad esempio nel caso in cui quest'ultimo/a sia libero/a professionista o lavoratore/trice autonomo/a.

Fino ai tre anni la mamma o il papà possono assentarsi dal lavoro in qualsiasi momento, senza vincoli di tempo e fino alla completa guarigione, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio.

Nel caso di adozioni e affidamenti, il limite di età è elevato a sei anni.

Dai tre agli otto anni la mamma o il papà possono assentarsi dal lavoro per un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno per ogni figlio (anche per le adozioni e gli affidamenti).

Nel caso in cui, alla data dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

È necessario presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. A questo tipo di congedi non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore/trice.

Nel caso in cui il proprio figlio venga ricoverato in ospedale durante il periodo di ferie di un genitore, è possibile chiedere la sospensione delle ferie per l'intera durata del ricovero.

Dal punto di vista retributivo non è prevista nessuna indennità. I congedi sono utili, invece, per il calcolo dell'anzianità, ma non delle ferie e delle mensilità aggiuntive.

Per quanto riguarda il trattamento previdenziale, i periodi di congedo entro i tre anni di età del bambino prevedono la contribuzione figurativa, mentre tra i tre e gli otto anni la contribuzione figurativa è ridotta.

18) Mantenimento del posto di lavoro: mansioni, sede e ruolo

Al rientro dal congedo per maternità/paternità, il genitore ha diritto a conservare il suo posto di lavoro, nella stessa sede o in altra sede dello stesso Comune, e ha diritto di restarvi fino al compimento di un anno di età del figlio.

Il padre o la madre dovrà essere adibito alle stesse mansioni che svolgeva prima del congedo oppure ad altre mansioni che il contratto collettivo consideri equivalenti. Gli stessi diritti competono a entrambi i genitori al rientro da un congedo parentale, da un permesso o da un riposo.

19) Figlio con grave handicap

Nel caso in cui un figlio sia portatore di handicap grave, secondo i criteri stabiliti dalla legge 104/92, i permessi e i riposi per la mamma e per il papà, previsti dalla medesima legge, possono essere cumulati con il congedo parentale e con il congedo per malattia.

Da 3 a 18 anni di età del figlio sono previsti:

- il diritto a 2 ore di riposo giornaliero
- 3 giorni di permesso mensile, anche continuativi.

Dal punto di vista retributivo, nel caso di prolungamento del periodo di congedo parentale, l'indennità corrisponde al 30% della retribuzione.

Per quanto riguarda, invece, i riposi giornalieri e i permessi mensili, la retribuzione è completa. Oltre i 18 anni di età del figlio sono previsti tre giorni di permesso mensile, anche continuativi, a condizione che il figlio conviva con il genitore richiedente.

Sul piano previdenziale la contribuzione è figurativa in entrambe le situazioni.

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'art. 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

20) Divieto di licenziamento entro l'anno di età del figlio

I padri che usufruiscono del congedo di paternità (se sono l'unico genitore oppure la mamma è gravemente malata) non possono essere licenziati fino al compimento di un anno del figlio per il quale hanno chiesto il congedo.

Le mamme non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza (anche se il datore di lavoro ancora non ne era stato informato) fino al compimento di un anno di età del bimbo. Per le madri e i padri adottivi o affidatari vale lo stesso divieto fino a 1 anno dall'ingresso del bambino in famiglia.

Il licenziamento può essere invece comunicato nel caso in cui:

- ci sia una colpa grave del genitore che costituisca giusta causa
- l'azienda cessi l'attività
- sia terminata la prestazione che motivava l'assunzione
- sia scaduto il contratto a termine
- non sia stato superato il periodo di prova.

Su quest'ultima ipotesi bisogna, però, verificare che non ci sia stata una discriminazione proprio perché la donna è rimasta incinta o perché l'uomo abbia usufruito del congedo di paternità.

Non si può essere sospesi dal lavoro a meno che venga interrotta per un certo periodo l'attività dell'azienda o del reparto e non si può neanche essere messi in mobilità in periodo di congedo.

Non è consentito il licenziamento a seguito della richiesta di congedo parentale o perché ci si assenta per una malattia del figlio.

Se la donna è una collaboratrice domestica e la sua gravidanza è iniziata all'interno del periodo di lavoro, non può venire licenziata fino al terzo mese dopo il parto.

21) Dimissioni

Se la mamma presenta le sue dimissioni volontariamente entro il compimento di un anno di età del figlio, non deve comunicarle con il preavviso previsto dal contratto e ha diritto a richiedere le stesse indennità previste in caso di licenziamento.

Se è il papà ad aver usufruito del congedo di paternità e presenta le dimissioni volontariamente entro il compimento di un anno di età del figlio, ha diritto a richiedere le stesse indennità previste in caso di licenziamento e non deve comunicarle con il preavviso previsto dal contratto. Le dimissioni non sono mai valide se non sono convalidate dall'Ispettorato del Lavoro.

22) Divieto di lavoro notturno

Fino al compimento di un anno di età del bambino, la madre non può lavorare dalle ore 24 alle ore 6, mentre non è obbligata a prestare il lavoro notturno fino a che il figlio non abbia compiuto i tre anni di età. Se la mamma è genitore unico affidatario del bimbo che vive con lei, non è obbligata a prestare il lavoro notturno fino all'età di dodici anni del figlio. Il padre non è obbligato a prestare il lavoro notturno fino a che il figlio non abbia compiuto i tre anni di età se lo presta già la madre.

Se il papà è genitore unico affidatario del figlio che vive con lui, non è obbligato a prestare il lavoro notturno fino all'età di dodici anni del figlio e, come per la mamma, se ha a carico un figlio o un'altra persona disabile non è mai obbligato a prestare il lavoro notturno.

2) LEGGE 151 DEL 26/03/2001

“TESTO UNICO A TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ”

1) Disposizioni

Il “Testo Unico a Tutela della Maternità e Paternità (D.Lgs. n. 151/01) prevede la tutela per i genitori lavoratori e la salute e sicurezza in gravidanza e dopo il lavoro. In particolare dispone:

- il divieto di adibire la lavoratrice al lavoro (congedo di maternità) nei **due** mesi precedenti la data presunta del parto e nei **tre** mesi successivi al parto,
- norme specifiche che riguardano:
 - la valutazione dei rischi
 - la proibizione di adibire la lavoratrice a lavori “Vietati”
 - il divieto di lavoro notturno e
 - l’ astensione anticipata del congedo di maternità, nel caso di gravi complicanze della gestazione o quando vi siano condizioni di lavoro a rischio e la lavoratrice non possa essere destinata ad altre mansioni.

La tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici si applica, in particolare, **durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio**, anche nel caso di adozione o di affidamento.

È **importante che la lavoratrice** informi, con la presentazione del certificato medico di gravidanza, il proprio datore di lavoro. Con la consegna del certificato, scattano sia le tutele contro il licenziamento (salvo i casi di contratto a tempo determinato che prevedono una naturale scadenza del contratto) che l’obbligo per il datore di lavoro di attuare subito le misure di prevenzione e di protezione.

2) Obbligo della valutazione dei rischi

Fermo restando il divieto di adibire le lavoratrici a lavori vietati, come appresso indicato, il **datore di lavoro**, nell’ambito dell’**obbligo della valutazione dei rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori/lavoratrici, secondo le previsioni della normativa comunitaria, valuta quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro.

Effettuata la valutazione dei rischi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare alle lavoratrici e ai loro rappresentanti per la sicurezza (RLS) i risultati della valutazione e le conseguenti misure di prevenzione e di protezione adottate. Tra i rischi da valutare vi sono anche quelli legati allo stress lavorativo.

L’informazione e le misure di prevenzione e di protezione sono particolarmente importanti nei primi mesi di gravidanza, periodo nel quale possono essere maggiori i possibili danni al nascituro.

Se dalla valutazione emerge un rischio, il datore di lavoro modifica temporaneamente le condizioni o l’orario di lavoro, oppure, nella impossibilità e, **in ogni caso in presenza di lavori vietati**, destina la lavoratrice ad altra mansione, informando la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL).

La lavoratrice, nel caso sia adibita a mansioni inferiori, conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni svolte in precedenza nonché la qualifica originaria.

Se lo spostamento ad altra mansione non e’ possibile, il datore di lavoro informa la DPL, che dispone **la interdizione anticipata e/o prolungata** dal lavoro della lavoratrice **per tutto il periodo di tutela previsto**.

3) Rischi lavorativi in gravidanza. Lavori vietati

Durante il periodo di gravidanza e per un determinato periodo dopo il parto, che può arrivare fino a **sette mesi**, il datore di lavoro non deve adibire le lavoratrici a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.

Costituiscono fattori di rischio:

- lavori che comportano una posizione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante e scomoda (es. commesse, addette alla ristorazione, ecc.),
- lavori su scale ed impalcature mobili con pericolo di cadute,
- movimentazione manuale di carichi, trasporto e sollevamento di pesi (es. lavori di magazzinaggio),
- lavori con macchina mossa a pedale quando il ritmo sia frequente ed esiga sforzo,
- uso di macchine o strumenti che trasmettono intense vibrazioni,
- lavori con obbligo di sorveglianza sanitaria (es. rumore, agenti chimici, ecc.),
- lavori a bordo di qualsiasi mezzo di comunicazione in moto (compresi aerei, treni, navi e pullman),
- lavori che espongono a temperature troppo basse (es. magazzini frigoriferi) o troppo alte (lavori ai forni, di stiratura, ecc.) e
- lavoro notturno.

Secondo l'esperienza maturata dagli operatori del settore, i rischi per la gravidanza più diffusi sono:

- la prolungata stazione eretta, la posizione seduta per tempo eccessivo o posture incongrue (es. lavoro al videoterminale, registratori di cassa, ecc.)
- la movimentazione manuale dei carichi (lo spostamento manuale di oggetti di vario peso e dimensioni, con possibile insorgenza di lombalgie acute o croniche e flebopatie)
- la esposizione a sostanze chimiche (es. impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute, ecc.),
- uso di scale e
- l'esposizione a rumore ed altri.

Astensione anticipata/prolungata dopo il parto

Quando vi sono condizioni di lavoro a rischio, come sopra indicato, o di complicanze della gestazione, le norme prevedono:

- il **cambio di mansione**, quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino,
- l'**astensione anticipata/prolungata** dal lavoro quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni (**nel caso di lavori vietati o a rischio in base alla valutazione effettuata**),
- l'**astensione anticipata** dal lavoro nel caso di **gravi complicanze della gestazione** o di forme morbose che, si presume, possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, per uno o più periodi anche fin dall'inizio della gravidanza.

Possono costituire fattori di rischio, con effetti significativi per le donne gestanti, anche gli spostamenti durante il lavoro e da/verso il luogo di lavoro (fatica, vibrazioni, stress, posture statiche, disagi e infortuni) come evidenziato nelle Linee Guida della Commissione della Comunità Europea del 2000. Tra questi, anche il tragitto di andata e ritorno lavoro-casa.

4) Nuove procedure

Il D.L. 9 febbraio 2012, n. 5 (decreto semplificazioni) introduce, all'art.15, nuove regole dirette a rendere più snelle le pratiche per ottenere la interdizione anticipata dal lavoro delle lavoratrici che hanno una gravidanza complicata. La disposizione, apportando modifiche all'articolo 17 del D.Lgs. 151/2001, afferma che a partire dal 1° aprile 2012, la competenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro per maternità viene suddivisa tra ASL e Direzione territoriale del Lavoro.

L'ASL provvede, dunque, a rilasciare l'autorizzazione, secondo le modalità definite nell'ambito della Conferenza Stato-Regioni, nella ipotesi di gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose che, si presume, possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

La Direzione Territoriale del Lavoro procede, invece, per le altre due ipotesi, già considerate dall'art. 17, e precisamente quando:

- esistano condizioni di lavoro od ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo la previsione contenuta negli articoli 7 (lavori vietati) e 12 (valutazione dei rischi) dello stesso D.Lgs. 151/2001. La nuova ripartizione delle competenze comporta il venir meno del potere discrezionale dei servizi ispettivi (art. 17, comma 4, D.Lgs. 151/2001), ora a favore della Direzione territoriale del lavoro, nel caso in cui dall'accertamento in via autonoma o su richiesta della lavoratrice, emerga una situazione pregiudizievole.

Queste disposizioni dovrebbero rendere più semplice per le lavoratrici in gravidanza chiedere l'astensione dal lavoro nei casi previsti.

In pratica, in presenza di

- **“gravi complicanze della gestazione o di persistenti forme morbose”** la interdizione dal lavoro sarà **disposta dalla ASL**, secondo le modalità definite nell'ambito della Conferenza Stato-Regioni, e le Province autonome di Trento e Bolzano. Viene ribadito che in ogni caso il provvedimento deve essere emanato dalla ASL entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice. In precedenza la competenza era della Direzione Territoriale del Lavoro (già DPL).
- non è possibile al momento prevedere i tempi di attuazione della nuova procedura, in assenza delle modalità da definire.

Si precisa, comunque, che per i provvedimenti ancora emessi dalla DPL, la domanda della lavoratrice s' intende accolta decorsi sette giorni dalla sua presentazione/ricezione e il provvedimento “decorrerà dalla data d' inizio dell'astensione dal lavoro.

La lavoratrice che si trovi in malattia per motivi connessi alla gravidanza, una volta ricevuto il provvedimento dell' astensione anticipata, decade dal trattamento di malattia in favore di quello di maternità.

L'astensione anticipata può essere richiesta fin dall'inizio della gravidanza, ma può interessare anche periodi limitati di tempo e non necessariamente è concessa fino all'astensione obbligatoria dal lavoro.

Quando le **condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino** e, quando **la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni**, l'istruttoria e la emanazione del provvedimento di interdizione dal lavoro anticipata/prolungata **rimane attribuita alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL).**



Consigliamo alle lavoratrici, di rivolgersi agli Uffici competenti per verificare la esatta procedura della Regione di appartenenza.

5) Trattamento economico

Durante il periodo di astensione anticipata/prolungata dal lavoro, viene corrisposta una indennità giornaliera pari all' 80% della retribuzione media giornaliera, salvo condizioni di maggior favore previste da disposizioni contrattuali, come nel periodo di congedo di maternità obbligatorio.

6) Assistenza sanitaria e controlli prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a **permessi retribuiti**, per l' attuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite medico-specialistiche, nel caso queste debbano essere eseguite durante l'orario di lavoro.

Per fruire di tali permessi, le lavoratrici dovranno presentare apposita domanda al datore di lavoro e, successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

7) Lavoro notturno

Vi è il divieto assoluto di adibire le lavoratrici gestanti e madri al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino.

Non sono, altresì, obbligati a prestare lavoro notturno, su loro richiesta:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa,
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni,
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/92 (tutela dell' handicap).

L'attuale normativa disciplina i congedi, i riposi e i permessi durante la gravidanza e dopo il parto, prevedendo la cura dei figli da parte di ambedue i genitori fino all'ottavo anno di vita del bambino, con l'attribuzione di diritti non solo alla madre, ma anche al padre lavoratore.

Le domande di congedo di maternità/paternità e di congedo parentale per le lavoratrici/lavoratori dipendenti assicurati all' Inps, dal 1° ottobre 2011, sono presentate all'Istituto **esclusivamente in modalità telematica**.

8) Congedo di maternità e di paternità

Il congedo di maternità consiste nell'astensione obbligatoria dal lavoro **per i due mesi** antecedenti la data presunta del parto, per l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta del parto, per l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto, e **per i tre mesi** successivi alla data effettiva del parto.

In caso di **parto prematuro**, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

Nella ipotesi di parto prematuro, qualora il neonato abbia necessità di un periodo di ricovero ospedaliero, la madre lavoratrice può usufruire, a sua richiesta e, compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio o di parte di esso dalla data d'ingresso del bambino in famiglia, al termine della degenza ospedaliera, riprendendo nel frattempo il lavoro (Corte Costituzionale, sentenza n° 116/2011).

La **domanda** di congedo va presentata all'INPS territorialmente competente e al proprio datore di lavoro, di regola prima dell'inizio del congedo di maternità, con allegato il **certificato medico di gravidanza**.

N.b. Tale certificato, che indica la data in cui, si presume, avverrà il parto, può essere redatto non solo dai medici del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), ma anche dai medici con esso convenzionati (medico di medicina generale e ginecologo) e, pertanto, deve essere accettato dal datore di lavoro e dall'Inps senza richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice.

Anche il padre lavoratore ha diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro (congedo di paternità), nel caso la madre sia deceduta o affetta da grave infermità, ovvero in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Alle lavoratrici, ai lavoratori dipendenti assicurati all'INPS, durante il congedo di maternità/paternità viene corrisposta, in sostituzione della retribuzione giornaliera, calcolata per l'ultimo mese di lavoro, indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione giornaliera, calcolata per l'ultimo mese di lavoro, salvo condizioni di maggior favore previste da disposizioni contrattuali. Di regola l'indennità è anticipata in busta paga dal datore di lavoro, tranne i casi in cui è pagata direttamente dall'INPS (es. disoccupate, sospese, ecc).

9) Flessibilità del congedo di maternità

In condizioni normali di gestazione e in assenza di pericoli lavorativi, è prevista la possibilità di astenersi dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto, allungando così a quattro mesi l'astensione dopo il parto, a condizione che il medico certifichi che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute e a quella del bambino. Nel caso voglia usufruire di questa possibilità, dovrà acquisire la certificazione medica entro la fine del settimo mese di gravidanza.

10) Interruzione gravidanza dopo il 180° giorno

E' stata recentemente riconosciuta la facoltà della lavoratrice di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, in caso d'interruzione, spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità.

Qualora voglia esercitare tale facoltà, rinunciando in tutto o in parte al congedo dopo il parto, la lavoratrice dovrà dare un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico attesti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute.

Tale facoltà è riconoscibile anche in caso d'interruzione verificatasi in coincidenza del 180° giorno. La lavoratrice deve informare l'INPS dell'evento e della sua scelta, la data in cui è avvenuta la

ripresa dell'attività lavorativa, allegando la relativa documentazione richiesta.

Si tratta di una facoltà della lavoratrice; pertanto, nel caso in cui ritenga di non esercitarla, potrà fruire dell'astensione obbligatoria di maternità per il periodo che le spetta, con conseguente diritto all'indennità di maternità.

In precedenza l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, veniva considerata come parto e, quindi, era obbligatoria l'astensione dal lavoro.

11) Il congedo parentale (astensione facoltativa)

Nei primi otto anni di età di ogni bambino i genitori lavoratori dipendenti, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro entro il limite massimo complessivo di dieci mesi.

Tale limite è elevato a undici mesi qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, anche frazionato. La elevazione del periodo complessivo e individuale per il padre (da sei a sette mesi) è previsto al fine di incentivare la fruizione del congedo da parte del padre lavoratore per una più equa distribuzione dei compiti familiari fra i due genitori.

Il congedo spetta:

- alla madre, dopo l'astensione obbligatoria, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a **sei mesi**,
- al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a **sei mesi**, elevabile a **sette** quando si sia astenuto per un periodo anche frazionato non inferiore a tre mesi. In questo caso la madre avrà diritto ad un periodo di quattro mesi (complessivamente undici mesi). Se il padre si astiene per quattro mesi, la madre non potrà, comunque, superare i sei mesi (complessivamente dieci mesi). Nel caso il padre si astenga per cinque mesi, la madre avrà sempre diritto ai sei mesi (limite complessivo di undici mesi). Se il padre si astiene per sei mesi, la madre avrà diritto a cinque mesi (complessivamente undici mesi).

Inoltre:

- il genitore solo può assentarsi per un periodo, continuativo o frazionato, **non superiore a dieci mesi**. La condizione di genitore solo si verifica nel caso di morte o di grave infermità dell'altro genitore, affidamento del figlio ad uno dei genitori risultante da un provvedimento formale e di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori,
- il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Anche in caso di parto plurimo il congedo parentale spetta per ogni figlio.

Durante il congedo viene corrisposta una indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di **sei mesi** entro i tre anni di vita del bambino. Per gli anni successivi e per i periodi ancora non fruiti l'indennità spetta a condizione che il reddito annuo del richiedente sia inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione in vigore per quell'anno.

12) Riposi giornalieri per "allattamento"

Entro il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice ha diritto a due ore di riposo giornaliero retribuito, anche cumulabili durante la giornata, o di un'ora (se il suo orario effettivo di lavoro giornaliero è inferiore a sei ore). Il padre lavoratore può fruire dei permessi orari giornalieri quando:

- i figli siano affidati solo a lui,
- in caso di morte o di grave infermità della madre e, in alternativa, alla madre lavoratrice

- dipendente che non se ne avvalga,
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente e, comunque, anche quando “la madre svolga lavoro casalingo”.

Nel caso di parti plurimi, l’orario dei permessi giornalieri retribuiti raddoppia, a prescindere dal numero dei gemelli e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

N.b. Qualora vi siano divergenze tra le necessità di collocazione oraria delle ore di “allattamento tra la lavoratrice e il datore di lavoro, oltre all’assistenza sindacale, si può chiedere l’intervento della DPL.

13) Congedi per malattia del figlio

Quando il figlio si ammala, i genitori lavoratori, dietro presentazione del certificato medico che attesti la malattia del bambino, hanno diritto in maniera alternativa a dei permessi:

- per tutta la durata della malattia del bambino di età non superiore a tre anni,
- ciascun genitore fino a cinque giorni lavorativi l’anno per le malattie del figlio da tre a otto anni di vita del bambino.

Questi permessi nel settore privato non sono retribuiti (salvo casi previsti nei contratti integrativi aziendali).

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe le ferie in godimento da parte del genitore.

E’ espressamente vietato dalla legge controllare lo stato di malattia del figlio.

14) Adozioni e affidamenti (nazionali e internazionali)

In questi casi vi sono gli stessi diritti previsti per i genitori naturali.

Il congedo di maternità è pari a cinque mesi successivi all’ingresso effettivo del minore in famiglia o in Italia, a prescindere dall’età del bambino e spetta anche nella ipotesi in cui durante il congedo lo stesso raggiunga la maggiore età.

Il congedo spetta al **padre** lavoratore se la madre lavoratrice vi rinunci anche solo parzialmente, così come in determinate situazioni previste dalla legge.

Nel caso di adozione internazionale il congedo si può chiedere anche per i periodi di permanenza all’estero, finalizzata all’incontro con il minore ed agli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Per l’affidamento non preadottivo il congedo è pari a tre mesi, da fruire entro i cinque mesi dalla data di affidamento del minore.

Il congedo parentale (astensione facoltativa) può essere goduto entro otto anni dall’ingresso del minore in famiglia, e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età, con le stesse modalità di fruizione e con lo stesso trattamento economico previsti per i genitori naturali.

I riposi orari giornalieri possono essere fruiti entro il primo anno di ingresso del bambino, anche se questo ha superato un anno di età.

15) Riposi e permessi per figli con handicap grave

I genitori lavoratori di un figlio con “accertato” handicap grave, non ricoverato a tempo pieno (con alcune eccezioni), hanno diritto alternativamente:

- fino ai tre anni di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale o a un permesso giornaliero retribuito di due ore, oppure a tre giorni di permesso mensile retribuiti, anche frazionabili. Questi benefici lavorativi sono **alternativi e non cumulativi** nell’arco del mese,
- dopo il terzo anno di vita del bambino, ai tre giorni di permesso mensile retribuiti (senza limiti

- di età) o al prolungamento del congedo parentale fino agli otto anni (nel limite massimo non superiore a tre anni, comprensivo anche dei periodi di congedo parentale ordinario),
- oltre agli otto anni di età del figlio possono fruire dei tre giorni di permesso mensile.

Durante il prolungamento del congedo parentale spetta l'indennità al 30% della retribuzione.

Per l'assistenza al figlio con handicap grave è anche il **congedo retribuito** della durata massima di due anni, durante l'arco della vita lavorativa del richiedente. Queste disposizioni si applicano anche ai genitori adottivi o affidatari.

Dall'inizio della gravidanza e fino al compimento di un anno di vita del bambino, le lavoratrici non possono essere licenziate, tranne in alcuni casi espressamente previsti dalla legge. Il divieto si applica anche per le adozioni e gli affidamenti fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Anche il **padre lavoratore** che fruisca del congedo di paternità non può essere licenziato per la durata del congedo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento, inoltre, nel caso di adozione internazionale, è previsto dal momento della comunicazione della proposta d'incontro con il minore da adottare o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per la proposta di abbinamento.

Le **dimissioni** presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, fino al primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dall'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Tale previsione è a tutela e verifica della libera scelta della persona.

3) ASSEGNO DI MATERNITA' (PER LA MADRE NON LAVORATRICE)

1) CHE COS'E'

E' un'agevolazione a carico dell'Amministrazione Comunale di residenza che viene erogata dall'Inps. Si tratta di un assegno che la madre non lavoratrice può richiedere per la nascita del figlio oppure per l'adozione o l'affidamento preadottivo di un minore di età non superiore ai 6 anni (o ai 18 anni in caso di adozioni o affidamenti internazionali).

La madre lavoratrice può chiedere l'assegno se non ha diritto all'indennità di maternità dell'Inps oppure alla retribuzione per il periodo di maternità. In questo caso, se l'importo dell'indennità o della retribuzione è inferiore all'importo dell'assegno, la madre lavoratrice può chiedere al Comune l'assegno in misura ridotta.

2) A CHI SPETTA

- cittadine italiane o comunitarie residenti in Italia al momento del parto o all' ingresso in famiglia del minore adottato/affidato;
- cittadine non comunitarie residenti in Italia al momento del parto o all' ingresso in famiglia del minore adottato/affidato in possesso di uno dei seguenti titoli di soggiorno:
 - carta di soggiorno
 - permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo.

Il figlio di cittadina non comunitaria nato all'estero deve essere in possesso dello stesso titolo di soggiorno della madre.

In alcuni casi particolari, **se la madre non può richiedere l'assegno**, il beneficio può essere richiesto, a seconda dei casi, dal padre del bambino, dal genitore della madre, dall'adottante, dall'affidatario preadottivo o dall'affidatario non preadottivo.

3) REQUISITI

L'assegno di maternità è riconosciuto a condizione che i redditi ed i patrimoni posseduti dal nucleo familiare della madre, al momento della data della domanda di assegno, non superino il valore dell'Indicatore della Situazione Economica (ISEE), alla data di nascita del figlio o d' ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria.

Ai fini della dichiarazione ISEE è, comunque, possibile ricevere opportuna assistenza da parte dei CAF convenzionati con il Comune di residenza.

4) COSA SPETTA

Un **assegno di importo complessivo pari ad euro 1.545,55** in caso di madre non lavoratrice. In caso di madre lavoratrice, l'assegno viene erogato per intero se, durante il periodo di maternità, non spetta l'indennità di maternità dell'Inps. Se l'indennità di maternità dell'Inps, oppure la retribuzione sono di importo superiore all'importo dell'assegno, quest'ultimo viene erogato per la differenza (c.d. quota differenziale).

L'assegno spetta per ciascun figlio; pertanto, in caso di parto gemellare, oppure di adozione o affidamento di più minori, l'importo è moltiplicato per il numero dei nati o adottati/affidati.

5) LA DOMANDA

La domanda deve essere presentata al proprio Comune di residenza **necessariamente entro sei mesi dalla nascita** del figlio o dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato. In genere, gli uffici competenti dei Comuni dispongono di modelli di domanda utilizzabili per la richiesta dell'assegno.

6) DOCUMENTAZIONE

- dichiarazione sostitutiva unica, oppure attestazione della dichiarazione sostitutiva ancora valida, contenente i redditi percepiti dal nucleo familiare di appartenenza nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda di assegno,
- autocertificazione nella quale la/il richiedente dichiara sotto la propria responsabilità:
 - i requisiti richiesti dalla legge per la concessione dell'assegno (residenza, cittadinanza etc.),
 - di non avere diritto, per il periodo di maternità, alla indennità di maternità dell'Inps, ovvero alla retribuzione,
 - diversamente, deve essere indicato l'importo di tali trattamenti economici per il calcolo dell'eventuale differenza,
 - di non avere presentato, per il medesimo figlio, domanda per l'assegno di maternità a carico dello Stato di cui all'art. 75 del D.Lgs. 151/2001 (assegno, questo, istituito dall'art. 49 della Legge n. 488/99).

Le cittadine non comunitarie devono presentare agli Uffici del Comune di residenza la carta di soggiorno o il permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo.

7) CHI EROGA L'ASSEGNO

L'assegno è erogato dall'Inps dopo che il Comune ha trasmesso tutti i dati della madre necessari per il relativo pagamento.

8) ASSEGNO DI MATERNITÀ DEI COMUNI

Riferimenti legislativi

- art. 74 del D.Lgs. n° 151/2001 e successive modificazioni (Testo Unico delle disposizioni normative a tutela e sostegno della maternità e paternità);
- artt. 10 e sss. D.P.C.M. n.° 452/2000.

4) ASSEGNO DI NATALITÀ

di cui all'art. 1, Commi da 125 a 129 della Legge 23 Dicembre 2014 n°190 e decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27/02/ 2015 – Bonus bebè

1) A CHI SPETTA

Il bonus bebè di **80** euro al mese spetta alle famiglie con un **ISEE** inferiore a **25 mila euro**. Vanno considerati, a tal fine, i redditi di entrambi i genitori e riferiti all'anno solare precedente a quello di nascita o di adozione del bambino beneficiario dell'assegno.

Se l' **ISEE** é inferiore ai 7 mila euro annui, l'importo del sussidio raddoppia, quindi **160** euro mensili anziché 80.

Possono beneficiare del bonus i cittadini italiani o appartenenti a uno Stato membro dell'Unione Europea o cittadini di stati extracomunitari, con regolare permesso di soggiorno.

2) DURATA DEL BONUS

L'indennità di 80 euro al mese spetta per lo stesso figlio per un massimo di 3 anni (36 mensilità) a partire dal mese di nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento preadottivo. E' importante che la nascita o l'adozione avvengano tra il **1° gennaio 2015** e il **31 dicembre 2017** e che, nel medesimo arco temporale, non venga superato il limite Isee previsto.

3) A QUANTO AMMONTA

L'importo del **Bonus Bebè** è pari a 960 euro all'anno, ripartiti in 12 rate mensili di 80 euro ciascuna. L'importo è netto e non rientra nell'imponibile del reddito, per cui non dovrà essere riportato nella dichiarazione annuale dei redditi.

4) COME RICHIEDERLO

Per richiedere il sussidio occorre, subito dopo la nascita o l'avvenuta adozione, presentare all'Inps apposita domanda. La domanda può essere inoltrata attraverso il sito Inps, a condizione che si sia in possesso del Pin dispositivo.

Questo il percorso da seguire sul sito Inps: Servizi per il cittadino -> Autenticazione con PIN -> Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito -> Assegno di natalità -> Bonus Bebè.

Il servizio consente anche di allegare la documentazione necessaria per la fruizione dell'agevolazione (documenti di nascita, dichiarazione Isee, ecc.).

In alternativa, ci si può rivolgere ad un patronato e l' Inps, di conseguenza, analizzerà la documentazione pervenuta e deciderà se erogare o meno il bonus.

5) QUANDO VA PRESENTATA LA DOMANDA

La domanda va presentata entro **90 giorni** dalla nascita del bambino o dall'ingresso in famiglia se si tratta di adozione o di affidamento preadottivo. In via transitoria, per le nascite o adozioni avvenute tra il 1° gennaio 2015 e il 27 aprile 2015, il termine di 90 giorni per la presentazione della domanda decorre dal 27 aprile 2015 (scadenza 27 luglio 2015).

6) DECADENZA

L'assegno decade nel caso in cui nel nucleo familiare che beneficia del bonus bebè si verifichi una delle seguenti cause:

- a) decesso del figlio,
- b) revoca dell'adozione,
- c) decadenza dall'esercizio della responsabilità genitoriale,

d) affidamento del figlio a terzi,

e) affidamento esclusivo del figlio al genitore che non ha presentato la domanda.

Al verificarsi di uno di questi casi, l'Inps interrompe l'erogazione dell'assegno a partire dal mese successivo.

Il genitore che richiede il bonus bebè ha l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Inps l'eventuale verificarsi di una delle cause di decadenza, fermo restando il recupero da parte dell'Istituto delle somme indebitamente erogate.

5) SOCIAL CARD

La social card è uno strumento di sostegno al reddito, messo a punto dal Governo Renzi, attualmente in carica ed attivo oramai da diversi mesi a favore di parecchie centinaia di migliaia di soggetti e nuclei familiari a basso reddito.

La social card, detta anche carta acquisti, erogata dall'INPS, può essere richiesta anche dalle famiglie con nuovi nati e, comunque, con figli con età inferiore ai tre anni. I requisiti per ottenere la social card a favore dei figli, anche al fine di sostenere in parte, le spese per la prima infanzia, sono l'età, inferiore ai tre anni, e la cittadinanza italiana. La famiglia, inoltre, ai fini dell'indicatore della situazione economica equivalente, deve avere un Isee in corso di validità non superiore ai 6.235,35 euro.

In più, in famiglia, previa la non ammissione al beneficio, non occorre essere intestatari di utenze elettriche non domestiche, intestatari di più di una utenza elettrica domestica, proprietari di più di un autoveicolo e, intestatari di più di una utenza del gas.

Occorre, inoltre, avere un patrimonio mobiliare che, in base a quanto presente nella dichiarazione Isee, non sia superiore al livello dei 15 mila euro.

Infine, occorre anche rispettare dei vincoli per quel che riguarda l'eventuale patrimonio immobiliare posseduto.