



MARZO 2021

Insieme per i nostri figli

GUIDA ALLA GENITORIALITA'

LE GUIDE DI UILCA LOMBARDIA

Presentazione

Diventare genitori è un cambiamento complesso nella vita personale e lavorativa.

Le norme a sostegno della genitorialità costituiscono un utile supporto per la conciliazione dei tempi di vita e la condivisione dei carichi di cura all'interno della coppia.

Per questo motivo la UILCA Lombardia e Milano ritiene utile offrire a colleghi e colleghe una pubblicazione per orientarli a scelte consapevoli, condivise e tutelanti per gestire con responsabilità e libertà la propria genitorialità.

La nostra guida è stata realizzata sulla base dei contratti nazionali del credito, delle assicurazioni e delle esattorie, per quanto riguarda le peculiarità di ogni singola azienda vi invitiamo a contattare i vostri rappresentanti sindacali per le opportune verifiche.

UILCA
Lombardia e Milano



ASPETTANDO LA NASCITA

COMUNICAZIONE AL DATORE DI LAVORO

La legge non stabilisce alcun obbligo di comunicazione della gravidanza prima degli ultimi due mesi. I diritti connessi allo stato di gravidanza sono fruibili solo dopo formale informazione al datore di lavoro tramite un certificato medico dello specialista, in cui sia evidenziata la data presunta del parto.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il divieto di licenziamento decorre dall'inizio della gravidanza fino ad un anno di età del figlio/a, in caso di adozioni o affidamenti fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto si applica anche al padre lavoratore per lo stesso periodo.

Il divieto di licenziamento non si applica nei casi di:

- Colpa grave o giusta causa, ossia per un atto di tale gravità che non consenta la prosecuzione del rapporto;
- Cessazione dell'attività dell'azienda;
- Risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- Esito negativo della prova.

DIMISSIONI

Le dimissioni dei genitori lavoratori durante i primi tre anni di vita del bambino, o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)

CONTROLLI MEDICO PRENATALI

Durante la gravidanza la lavoratrice ha diritto di usufruire di permessi retribuiti per effettuare accertamenti clinici e visite mediche durante l'orario di lavoro, con presentazione al datore di lavoro della documentazione giustificativa attestante data e orario di effettuazione degli accertamenti medici.

CONGEDO DI MATERNITA' ANTICIPATO

Al verificarsi di alcune condizioni durante i primi 7 mesi della gravidanza la lavoratrice può avvalersi del congedo di maternità anticipato nel caso di:

- **GRAVI COMPLICANZE NELLA GRAVIDANZA, OPPURE PER PRE-ESISTENTI FORME MORBOSE CHE SI PRESUME POSSANO ESSERE AGGRAVATE DALLO STATO DI GRAVIDANZA.**

COME FARE DOMANDA

La domanda deve essere presentata al Servizio Sanitario Locale competente, unitamente ad un certificato medico attestante i problemi di salute.

La data di inizio del congedo anticipato corrisponde al primo giorno di assenza dal lavoro dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice.

La domanda si intende accolta decorsi 7 giorni dalla sua presentazione.

- **CONDIZIONI DI LAVORO O AMBIENTALI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE DELLA DONNA E DEL BAMBINO O MANSIONI DI LAVORO PREGIUDIZIEVOLI PER LA GRAVIDANZA, OVE NON SIA POSSIBILE LO SPOSTAMENTO DELLA LAVORATRICE AD ALTRE MANSIONI.**

COME FARE DOMANDA

La domanda di interdizione deve essere presentata all'Ispettorato Territoriale del Lavoro dalla lavoratrice o dal datore di lavoro e deve essere accolta dopo 7 giorni dalla presentazione, previa verifica da parte dell'ITL dell'impossibilità ad adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

La data di inizio dell'astensione al lavoro corrisponderà con la data di rilascio del provvedimento, che deve essere portato a conoscenza del datore di lavoro.

TRATTAMENTO ECONOMICO DURANTE IL PERIODO DI MATERNITA' ANTICIPATO

Ai fini del trattamento economico, della maturazione delle spettanze di permessi e ferie e della maturazione dell'anzianità di servizio, la maternità anticipata per problemi di salute è comparabile alla malattia.





MALATTIA PER GRAVIDANZA

Se la lavoratrice si assenta dal lavoro per patologie connesse con la gravidanza, le assenze non sono computate ai fini del raggiungimento del periodo massimo previsto per la conservazione del posto di lavoro.

COME FARE DOMANDA

Presentare il certificato del medico curante o medico specialista in ginecologia, che contenga esplicito riferimento alla patologia conseguente allo stato di gravidanza.

TRATTAMENTO ECONOMICO

E' prevista la normale retribuzione.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

Prima del 180° giorno di gestazione, la lavoratrice deve avvalersi della malattia.

Le assenze non si cumulano con precedenti o successivi periodi di malattia previsti dal contratto di lavoro per la conservazione del posto.

Dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità spettante, salvo che la stessa non si avvalga della facoltà di riprendere l'attività lavorativa, previa attestazione del medico specialista del SSN che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice.

COME FARE DOMANDA

Presentare il certificato medico attestante sia il mese di gravidanza durante il quale è avvenuta l'interruzione che la data presunta del parto.

TRATTAMENTO ECONOMICO

E' il medesimo previsto per il congedo di maternità se avviene dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione.



CONGEDO DI MATERNITA'

Periodo nel quale la lavoratrice dipendente ha l'obbligo di astenersi dal lavoro prima e dopo la nascita del neonato, **secondo le seguenti modalità:**

- 2 mesi prima dalla data presunta del parto + 3 mesi dopo il parto + gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto alla data presunta;
- 1 mese prima della data presunta del parto + 4 mesi dopo il parto + gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto alla data presunta.

In questo caso occorre una certificazione di un medico specialista del SSN o con esso convenzionato e del medico aziendale attestanti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Tale periodo può essere interrotto con l'insorgere di un periodo di malattia (in quanto comporta un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro) o su istanza della lavoratrice.

- 0 mesi dalla data presunta del parto, ovvero durante il 9° mese di gravidanza + 5 mesi dopo il parto a condizione che il medico aziendale attesti che ciò non comporti pregiudizio alla salute della donna e del nascituro.

Tale periodo può essere interrotto con l'insorgere di un periodo di malattia (in quanto comporta un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro) o su istanza della lavoratrice.



COME FARE DOMANDA

La domanda di congedo di maternità deve essere presentata entro il 7° mese dall'inizio della gestazione al datore di lavoro e all'INPS, con allegato il certificato medico attestante la data presunta del parto.

Dopo la nascita del figlio, entro 30 giorni, la lavoratrice deve presentare il certificato di nascita, o la dichiarazione sostitutiva all'INPS.

La domanda di maternità (o paternità) e la comunicazione della nascita devono essere presentate con gli allegati (es. attestazione dell'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, o certificato di nascita) in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- **UILCA WELFARE** Servizio gratuito per iscritti e iscritte: chiedere al proprio rappresentante sindacale la modulistica per fare richiesta.
- **www.INPS.it** - Servizi on line.
- **Contact Center Integrato.**
- **Patronato Ital Uil** www.italuil.it



TRATTAMENTO ECONOMICO DURANTE IL CONGEDO DI MATERNITA'

Nel periodo di maternità, la retribuzione della madre lavoratrice è riconosciuta dall'Inps, che eroga un'indennità pari all'80% della retribuzione media giornaliera.

I CCNL CREDITO, ASSICURATIVO, BCC E ESATTORIALI PREVEDONO L'INTEGRAZIONE DELL'INDENNITÀ A CARICO DEL DATORE DI LAVORO, SINO AD ARRIVARE AL 100%, CON PIENA COPERTURA PREVIDENZIALE, PER UN PERIODO MASSIMO DI 5 MESI.

I periodi di congedo sono computati a tutti gli effetti, compresi ferie, anzianità di servizio, e progressione di carriera; sono esclusi gli emolumenti la cui corresponsione è strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio straordinari e turni).



DOPO LA NASCITA

CONGEDO DI MATERNITA'

La lavoratrice madre deve astenersi obbligatoriamente dal lavoro tre mesi dopo il parto se si è assentata dal lavoro al 7° mese di gravidanza, oppure 4 mesi se si è assentata all'8° mese oppure 5 mesi per il 9° mese.

PARTO PREMATURO

In caso di parto prematuro, la lavoratrice può recuperare i giorni di congedo non goduti fino alla data presunta del parto aggiungendoli al periodo dopo il parto.

Se il neonato viene ricoverato in una struttura pubblica o privata, la madre può sospendere, in tutto o in parte, il congedo post partum e riprendere l'attività lavorativa, il periodo di congedo residuo potrà continuare ad essere fruito a partire dalla data di dimissioni del neonato.

TRATTAMENTO ECONOMICO DURANTE IL CONGEDO DI MATERNITA'

Nel periodo di maternità, la retribuzione della madre lavoratrice è riconosciuta dall'Inps, che eroga un'indennità pari all'80% della retribuzione media giornaliera.

I CCNL credito, assicurativo, BCC ed esattoriali, prevedono l'integrazione dell'indennità a carico del datore di lavoro, sino ad arrivare al 100%, con piena copertura previdenziale, per un periodo massimo di 5 mesi.

I periodi di congedo sono computati a tutti gli effetti, compresi ferie, anzianità di servizio, e progressione di carriera; sono esclusi gli emolumenti la cui corresponsione è strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio straordinari e turni).

COME FARE DOMANDA

Dopo la nascita del figlio, entro 30 giorni, la lavoratrice deve presentare all'INPS il certificato di nascita o la dichiarazione sostitutiva.

La domanda di maternità (o paternità) e la comunicazione della nascita devono essere presentate online con gli allegati (es. attestazione dell'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, o certificato di nascita) attraverso uno dei seguenti canali:

- **UILCA WELFARE** Servizio gratuito per iscritti e iscritte: chiedere al proprio rappresentante sindacale la modulistica per fare richiesta.
- **www.INPS.it** - Servizi on line.
- **Contact Center Integrato.**
- **Patronato Ital Uil** www.italuil.it

CONGEDO DI MATERNITA' PER ADOZIONI E AFFIDAMENTI NAZIONALI E INTERNAZIONALI

Il congedo di maternità spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

Per le adozioni internazionali il periodo di congedo può essere fruito anche parzialmente prima dell'ingresso in Italia del minore.

Nel caso di mancato utilizzo durante quel periodo, oppure parziale utilizzo, il residuo è utilizzabile entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso del minore in Italia.

Per i periodi di permanenza all'estero è previsto anche un congedo non retribuito, né indennizzato.

In caso di affidamento non preadottivo è previsto un periodo di congedo pari a 3 mesi, che possono essere fruiti anche in modo frazionato, entro l'arco temporale di 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

COME FARE DOMANDA

La domanda di congedo deve essere presentata al proprio datore di lavoro ed alla sede Inps di residenza, prima della data di inizio del congedo e comunque entro un anno dalla fine del congedo, in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- **UILCA WELFARE** Servizio gratuito per iscritti e iscritte: chiedere al proprio rappresentante sindacale la modulistica per fare richiesta.
- **www.INPS.it** - Servizi on line.
- **Contact Center Integrato.**
- **Patronato Ital Uil** www.italuil.it



CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO

Il padre lavoratore dipendente può fruire di 10 giorni, anche non continuativi, da effettuarsi entro 5 mesi dalla nascita del figlio/a, o in caso di adozione entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia del minore, con la possibilità di aggiungere 1 giorno di permesso, in alternativa alla madre, la quale deve rinunciare per iscritto.

Questo trattamento avrà durata per tutto il 2021 (Legge di Bilancio).

TRATTAMENTO ECONOMICO

L'indennità è pari al 100% della retribuzione a carico dell'INPS.

Al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di maternità e paternità.

COME FARE DOMANDA

Il lavoratore padre deve comunicare al proprio datore di lavoro le date in cui intende usufruire del congedo almeno 15 giorni prima.

Se richiesto in concomitanza alla nascita, il preavviso si calcola sulla data presunta del parto.

La domanda di paternità viene presentata online attraverso uno dei seguenti canali:

- **UILCA WELFARE** Servizio gratuito per iscritti e iscritte: chiedere al proprio rappresentante sindacale la modulistica per fare richiesta.
- **www.INPS.it** - Servizi on line.
- **Contact Center Integrato.**
- **Patronato Itai Uil** www.italuil.it



CONGEDO DI PATERNITA' PER IMPOSSIBILITA' DELLA MADRE

Il padre può usufruire del congedo, in alternativa alla madre, nei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre (art. 155 bis cod. civ.);
- rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori.

Infine, il padre ha diritto di usufruire del congedo di maternità non fruito dalla lavoratrice madre, anche se lavoratrice autonoma o disoccupata.

La decorrenza coincide con la data dell'evento (es. morte, infermità, ecc).

Nel caso di ricovero del bambino in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità può essere sospeso, in tutto o in parte, fino alla data di dimissioni del bambino.

TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione segue le modalità previste per le lavoratrici madri in congedo.

COME FARE DOMANDA

Il congedo di paternità deve essere richiesto tramite il sito INPS con allegata la documentazione comprovante l'impossibilità della madre di usufruirne, attraverso uno dei seguenti canali:

- **UILCA WELFARE** Servizio gratuito per iscritti e iscritte: chiedere al proprio rappresentante sindacale la modulistica per fare richiesta.
- **www.INPS.it** - Servizi on line.
- **Contact Center Integrato.**
- **Patronato Itai Uil** www.italuil.it



DALLA NASCITA AL PRIMO ANNO DI VITA

PERMESSI DI RIPOSO GIORNALIERO DELLA MADRE (EX ALLATTAMENTO)

La lavoratrice madre, durante il primo anno di vita del bambino, ha diritto a 2 permessi di riposo di 1 ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata.

Il riposo è ridotto ad un'ora solo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

in caso di adozione o affidamento si ha diritto ai riposi giornalieri entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

COME FARE DOMANDA

La domanda va presentata al datore di lavoro prima dell'inizio del periodo di riposo giornaliero richiesto.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Le ore di permesso sono regolarmente retribuite e i contributi previdenziali sono accreditati figurativamente



PERMESSI DI RIPOSO GIORNALIERO DEL PADRE

Il beneficio spetta al padre lavoratore solo nei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga per espressa rinuncia
- se i figli siano stati affidati solo al padre;
- se la madre è lavoratrice autonoma o casalinga

Tale diritto non è riconosciuto al padre se la madre usufruisce di congedo di maternità o parentale.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Le ore di permesso sono regolarmente retribuite e i contributi previdenziali sono accreditati figurativamente.

COME FARE DOMANDA

I lavoratori devono presentare la domanda all'INPS di appartenenza che al proprio datore di lavoro online attraverso:

- **UILCA WELFARE** Servizio gratuito per iscritti e iscritte: chiedere al proprio rappresentante sindacale la modulistica per fare richiesta.
- **www.INPS.it** - Servizi on line.
- **Contact Center Integrato.**
- **Patronato Ital Uil** www.italuil.it





PARTO GEMELLARE

In caso di parto plurimo o di adozione o affidamento di almeno due bambini (anche non fratelli eventualmente entrati in famiglia in date diverse):

- congedo di maternità obbligatorio non varia (5 mesi totale);
- congedo parentale: le ore di permesso vengono raddoppiate per il numero dei gemelli, quindi 12 mesi totali per ciascun genitore, continuativi o frazionabili anche a ore, entro il dodicesimo anno di età dei bambini;
- riposi giornalieri (allattamento): le ore sono raddoppiate, indipendentemente dal numero dei gemelli, e possono essere utilizzate insieme da entrambi i genitori lavoratori dipendenti.

DIRITTO AL RIENTRO

Oltre al diritto alla conservazione del posto di lavoro, la madre lavoratrice ha diritto a rientrare nella stessa unità produttiva o in altra, ubicata nel medesimo comune (salvo espressa rinuncia) e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino, alle stesse mansioni da ultimo svolte, o a mansioni equivalenti, nonché a quanto previsto dal contratto collettivo.

Tali disposizioni si applicano anche al lavoratore padre al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

DALLA NASCITA FINO AI 12 ANNI

CONGEDO PARENTALE

Periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori lavoratori dipendenti, che può essere fruito entro i primi 12 anni di vita dei figli, o dall'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria indipendentemente dall'età del bambino, non oltre il compimento della maggiore età.

In caso di adozione o affido, il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età.

Il periodo complessivo utilizzabile tra i due genitori non può essere superiore a 10 mesi, che possono diventare 11 mesi, se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi.

Il periodo, che può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente, spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per 6 mesi continuativi o frazionati anche a ore. I restanti 4 o 5 mesi devono essere fruiti dall'altro genitore, altrimenti vengono persi.
- al padre lavoratore dipendente per 6 mesi continuativi o frazionati anche a ore, che possono diventare 7 mesi in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi. I restanti 4 o 5 mesi devono essere fruiti dall'altro genitore, altrimenti vengono persi;
- al genitore solo per decesso, abbandono o grave infermità dell'altro genitore per 10 mesi continuativi o frazionati anche a ore.

Il preavviso al datore di lavoro va dato non meno di **5** giorni prima della fruizione, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.



TRATTAMENTO ECONOMICO

Il periodo di astensione facoltativa rientra nel calcolo dell'anzianità di servizio, del TFR e dei contributi figurativi, ma non comporta la maturazione delle ferie e neanche della tredicesima e quattordicesima.

Le ferie non godute possono essere utilizzate per prolungare il periodo di assenza al lavoro dopo il congedo facoltativo.

L'indennità prevista per il congedo parentale è pari:

- al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i primi sei anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di sei mesi.
I periodi di congedo superiori a 6 mesi fino a 10/11 mesi sono consentiti ma non retribuiti e prevedono comunque il divieto di licenziamento e la tutela del posto di lavoro del genitore in congedo (modifica introdotta dal D.Lgs. 80/2015).
- al 30% della retribuzione media giornaliera, dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi;
- nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

Il diritto all' indennità si prescrive entro un anno e decorre dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile.

COME FARE DOMANDA

La domanda va inoltrata con un preavviso di almeno 15 giorni dall'inizio del periodo di congedo richiesto.

Se viene presentata dopo saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.

Le lavoratrici e i lavoratori possono presentare la domanda di congedo parentale online all'INPS attraverso il servizio dedicato:

- **UILCA WELFARE** Servizio gratuito per iscritti e iscritte: chiedere al proprio rappresentante sindacale la modulistica per fare richiesta.
- **www.INPS.it** - Servizi on line.
- **Contact Center Integrato.**
- **Patronato Ital Uil** www.italuil.it





CONGEDO PARENTALE A ORE E PART-TIME SOSTITUTIVO

La legge 24 dicembre 2012, n. 228, ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione.

Il decreto legislativo 25 giugno 2015, n. 81, ha previsto infine la possibilità di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. La riduzione dell'orario non deve però superare il 50%.

Il congedo parentale a ore non è cumulabile con i riposi giornalieri (ex allattamento), e le modalità di utilizzo ad ore sono regolate dagli accordi sindacali nazionali e aziendali.

COME FARE DOMANDA

Per la fruizione dei congedi su base oraria le lavoratrici e i lavoratori interessati devono presentare domanda all'azienda, con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, in forma scritta e unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS (secondo le istruzioni contenute nella circolare INPS n.152 del 18 agosto 2015 o reperibili sul portale INPS - www.INPS.it), indicando:

- la durata del periodo richiesto;
- il numero di giornate equivalenti alle ore richieste;
- le giornate richieste;
- la collocazione nella giornata.

ANTICIPAZIONE TFR (TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO)

Durante i periodi di fruizione dei congedi parentali (con retribuzione al 30% o senza retribuzione), il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico per le spese da sostenere durante i periodi di congedo stessi.

Le condizioni previste sono:

- almeno 8 anni di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro
- l'ammontare dell'anticipazione non può superare il 70% del TFR maturato
- l'anticipazione può essere ottenuta una sola volta (se già richiesta per altre motivazioni, non può più essere ottenuta)
- la domanda di anticipo deve contenere l'indicazione della data di inizio del congedo e la sua durata
- l'ammontare dell'anticipazione è commisurato alla retribuzione persa durante il congedo.

La richiesta deve essere presentata unitamente alla richiesta di congedo (5 giorni prima) e l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.



CONGEDO PER MALATTIA DEL BAMBINO

È prevista la possibilità per entrambi i genitori, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni:

- Fino a 3 anni: tutta la durata della malattia.
- Dai 3 agli 8 anni: cinque giorni l'anno per ciascun genitore.

La possibilità di fruire di congedi per la malattia del figlio è stata riconosciuta indipendentemente dalla natura dello stato morboso, acuto o cronico, ricomprendendovi anche la fase della convalescenza.

In caso di malattia del bambino certificata si può interrompere il congedo parentale.

I genitori affidatari o adottivi hanno diritto al medesimo congedo e nel caso di adozione o affidamento di un minore tra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino spetta nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia, nel limite annuo dei 5 giorni lavorativi.

Durante i congedi per malattia del bambino non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia.

COME FARE DOMANDA

Per fruire di questa agevolazione è necessario presentare all'Azienda un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, oltre ad un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

TRATTAMENTO ECONOMICO

I periodi di congedo per la malattia del figlio non danno luogo ad alcuna retribuzione, né ferie, tredicesima e quattordicesima, possono solo essere computati nell'anzianità di servizio.

Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino; dal terzo all'ottavo anno spetta una contribuzione figurativa ridotta.





CONGEDI E PERMESSI PER LA CURA DI MINORI PORTATORI DI HANDICAP

I genitori di figli minori portatori di handicap in situazioni di gravità accertata (Legge 104/1992 art. 3 comma 3), oltre a quanto già previsto per i genitori naturali, adottivi e affidatari in tema di congedi e permessi, possono fruire in alternativa di particolari agevolazioni:

- prolungamento del congedo parentale ordinario con una indennità pari al 30% della retribuzione, in via alternativa dalla madre o dal padre fino ad un massimo complessivo di tre anni. Il congedo è previsto fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore;
- possibilità di fruire di 2 ore di permesso giornaliero retribuito, ridotto a 1 ora in caso di orario giornaliero inferiore alle 6 ore fino al compimento dei tre anni;
- 3 giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa, purché sussista la condizione di assistenza continuativa.

I riposi, i permessi e i congedi spettano al genitore lavoratore anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (es. casalinga, disoccupato, lavoratore a domicilio ecc.).

Il prolungamento sino a tre anni decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente.

TRATTAMENTO ECONOMICO

L'indennità è corrisposta nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione.

I periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, quattordicesima e trattamento di fine rapporto, ma sono contribuzione figurativa.

COME FARE DOMANDA

- **UILCA WELFARE** Servizio gratuito per iscritti e iscritte: chiedere al proprio rappresentante sindacale la modulistica per fare richiesta.
- **www.INPS.it** - Servizi on line.
- **Contact Center Integrato.**
- **Patronato Ital Uil** www.italuil.it



ASSEGNI FAMILIARI

L'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF) è una prestazione economica di sostegno al reddito spettante a nuclei familiari che possono essere composti da:

- richiedente lavoratore o titolare della pensione;
- coniuge/parte di unione civile che non sia legalmente ed effettivamente separato o sciolto da unione civile, anche se non convivente, o che non abbia abbandonato la famiglia;
- figli ed equiparati di età inferiore a 18 anni, conviventi o meno;
- figli ed equiparati maggiorenni con inabilità assoluta e permanente a proficuo lavoro purché non coniugati, previa autorizzazione;
- figli ed equiparati, studenti o apprendisti, di età superiore ai 18 anni e inferiore ai 21 anni, purché facenti parte di "nuclei numerosi", cioè nuclei familiari con almeno quattro figli tutti di età inferiore ai 26 anni, previa autorizzazione;
- fratelli, sorelle del richiedente e nipoti (collaterali o in linea retta non a carico dell'ascendente), minori o maggiorenni, inabili a proficuo lavoro solo se sono orfani di entrambi i genitori, non hanno conseguito il diritto alla pensione ai superstiti e non sono coniugati, previa autorizzazione;
- nipoti in linea retta di età inferiore a 18 anni e viventi a carico dell'ascendente, previa autorizzazione.

Il riconoscimento e la determinazione dell'importo dell'assegno avvengono tenendo conto della tipologia del nucleo familiare, del numero dei componenti e del reddito complessivo del nucleo stesso.

Gli importi sono pubblicati annualmente dall'INPS in tabelle valide dal 1° luglio di ogni anno, fino al 30 giugno dell'anno seguente.

Il diritto decorre dal primo giorno del periodo di paga o di pagamento della prestazione previdenziale, nel corso del quale si verificano le condizioni prescritte per il riconoscimento del diritto (ad esempio, celebrazione del matrimonio, nascita di figli). La cessazione avviene alla fine del periodo in corso o alla data in cui le condizioni stesse vengono a mancare.

Se la domanda viene presentata per uno o per più periodi pregressi, gli arretrati spettanti vengono corrisposti entro cinque anni, secondo il termine di prescrizione quinquennale.

La domanda deve essere presentata per ogni anno a cui si ha diritto.

Qualsiasi variazione intervenuta nel reddito e/o nella composizione del nucleo familiare, durante il periodo di richiesta dell'ANF, deve essere comunicata entro 30 giorni.

La domanda di variazione va inoltrata anche in caso di rioccupazione presso diverso datore di lavoro.



TRATTAMENTO ECONOMICO

L'importo dell'assegno è calcolato in base alla tipologia del nucleo familiare, del numero dei componenti e del reddito complessivo del nucleo familiare che deve essere composto, per almeno il 70%, da reddito derivante da lavoro dipendente e assimilato.

I redditi del nucleo familiare da considerare sono quelli assoggettabili all'IRPEF, al lordo delle detrazioni d'imposta, degli oneri deducibili e delle ritenute erariali e prodotti nell'anno solare precedente al 1° luglio di ogni anno e che hanno valore fino al 30 giugno dell'anno successivo.

Inoltre sono da indicare anche i redditi esenti da imposta o soggetti alla ritenuta alla fonte a titolo di imposta o imposta sostitutiva (se superiori complessivamente a 1.032,91 euro).

L'assegno viene pagato dall'INPS e anticipato dal datore di lavoro in busta paga.

COME FARE DOMANDA

La domanda di Assegno per il Nucleo Familiare deve essere presentata dal lavoratore all'INPS attraverso il servizio online dedicato o tramite i servizi telematici offerti dagli enti di patronato ITAL UIL.

SERVIZIO ANF UILCALOMBARDIA

Richiesta di assegni familiari online e gratuita per iscritti e iscritte nella sezione guide del sito UILCALOMBARDIA.IT

CONTRIBUTI A SOSTEGNO DELLE FAMIGLIE

I bonus e altre forme sostegno economico alle famiglie sono contenuti negli aggiornamenti periodici delle Newsletter Servizi nella sezione documenti del sito UILCALOMBARDIA.IT

Fonti legislative

- 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"
- Testo Unico D.lgs 151/2001 "Disposizioni legislative in materia di sostegno e tutela della maternità e paternità"
- Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in attuazione della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act)
- Legge di Bilancio 2019 (L.145/2018)
- Legge 104/92
- Ccnl Credito 31/3/2015

ASPETTANDO LA NASCITA

Comunicazione al datore di lavoro	2
Divieto di licenziamento	2
Dimissioni	2
Controlli medico parentali	2
Congedo di maternità anticipata	3
Trattamento economico durante il periodo di maternità anticipato	3
Malattia per gravidanza	4
Interruzione di gravidanza	4
Congedo di maternità	5
Trattamento economico durante il congedo di maternità	7

DOPO LA NASCITA

Congedo di maternità	8
Parto prematuro	8
Trattamento economico durante il congedo di maternità	8
Congedo di maternità per adozione e affidamenti nazionali e internazionali	9
Congedo di paternità obbligatorio	10
Congedo di paternità per impossibilità della madre	11

DALLA NASCITA AL PRIMO ANNO DI VITA

Permessi di riposo giornaliero della madre (ex allattamento)	12
Permessi di riposo giornalieri del padre	13
Parto gemellare	14
Diritto a rientro	14

DALLA NASCITA FINO A 12 ANNI

Congedo parentale	15
Congedo parentale a ore e part-time sostitutivo	17
Anticipazioni TFR (trattamento di fine rapporto)	18
Congedo per malattia del bambino	19
Congedi e permessi per la cura di minori portatori di Handicap	20
Assegni familiari	21