



MATERNITÀ E PATERNITÀ

GUIDA - AIUTO ALLA GESTIONE DEI DIRITTI

A cura del Coordinamento Donne UST Cisl Venezia



Prefazione

Per la CISL di Venezia promuovere, attraverso il Coordinamento Donne, una guida per conoscere i diritti e le tutele legate alla genitorialità (per Mamme e per Papà) non è solo dotare i lavoratori di uno strumento pratico di conoscenza aggiornato con le più recenti normative, ma è anche un modo per affrontare un tema squisitamente politico.

L'indice di natalità rilevato dall'Istat situa il nostro Paese tra gli ultimi posti in Europa e dimostra tutte le problematiche e le mancate scelte che in questi anni hanno costretto le famiglie e le donne a reprimere il desiderio di avere un figlio. La maternità viene vista ancora come un ostacolo all'ingresso ed alla progressione di carriera delle donne. Una donna su 3 in Italia continua a lasciare il lavoro dopo la nascita del primo figlio. Rispetto al resto dell'Europa sono ancora poche le madri italiane con un bambino che lavorano (57,8% contro 63,4%) e, soprattutto, se paragonata agli uomini (86%).

Sappiamo bene che in molti casi la rinuncia alla maternità va collegata direttamente anche all'inadeguatezza di servizi a sostegno della genitorialità, ad un welfare insufficiente che non aiuta la crescita dei nuclei familiari. In Italia solo il 18% dei bambini trova posto negli asili nido pubblici, mancano politiche finalizzate alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, allo smart working, alla flessibilità negli orari.

È una questione culturale prima ancora che di regole, deve diventare una questione contrattuale a livello nazionale e aziendale e nei territori.

Non è vero che il lavoro delle donne va a scapito della famiglia. È vero semmai il contrario: il lavoro è lo strumento per sostenere concretamente la formazione di giovani nuclei familiari e quindi la maternità. Il problema famiglia/lavoro deve essere affrontato nella consapevolezza che si tratta di un investimento per lo sviluppo del nostro territorio e non di un costo per la comunità.

Il Segretario Generale UST CISL Venezia

Paolo Bizzotto

INDICE

CHI PUÒ ACCEDERE ALLA MATERNITÀ

LA GRAVIDANZA NEL POSTO DI LAVORO

Controlli medici prenatali

Gravidanza a rischio e complicazioni patologiche

Lavoratrici Autonome

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

Entro il 180 giorno

Dal 180esimo giorno

CONGEDO DI MATERNITÀ

Durata del periodo di congedo PRIMA DEL PARTO

Durata del periodo di congedo DOPO IL PARTO

Documentazione necessaria al congedo

ADOZIONE O AFFIDAMENTO NAZIONALE E INTERNAZIONALE

CONGEDO DI PATERNITÀ

Congedo obbligatorio

Congedo facoltativo

Astensione obbligatoria al posto della madre

Adozione o affidamento

TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

CONGEDI PARENTALI

Durata del congedo parentale

Modalità di utilizzo

Trattamento economico

Lavoratrici e lavoratori autonomi

RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATTAMENTO

PERMESSI PER MALATTIA DEL BAMBINO

BONUS MAMMA DOMANI

BONUS BEBÈ

BONUS ASILO NIDO

Bonus frequenza asili nido

Bonus per le forme di assistenza dominciliare

DIRITTI E TUTELE ULTERIORI

CHI PUÒ ACCEDERE ALLA MATERNITÀ

Con il Decreto Legislativo 151 del 2001 e successive modifiche, vi è un rinnovamento delle norme che regolamentano la maternità e la paternità.

Rispetto al passato vi è una maggior tutela per le neo-madri e si sono ampliati i diritti per i neo-padri al fine di permettere una maggior distribuzione del lavoro di cura tra entrambi i genitori.

Per accedere alla maternità è necessario avere i seguenti requisiti come lavoratrici:

1. dipendenti aventi un rapporto di lavoro in corso alla data di inizio del congedo.
2. disoccupate o sospese se ricorre una delle seguenti condizioni (art. 24 T.U.):
 - a. il congedo di maternità sia iniziato entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro;
 - b. il congedo di maternità sia iniziato oltre i predetti 60 giorni, ma sussiste il diritto all'indennità di disoccupazione, alla mobilità oppure alla cassa integrazione.
3. agricole a tempo indeterminato, o nel caso di tempo determinato che nell'anno di inizio del congedo siano in possesso della qualità di bracciante comprovata dall'iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo (art. 63 T.U.).
4. addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti) che hanno 26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità oppure 52 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo stesso (art. 62 del T.U.).
5. addette al servizio a domicilio (art. 61 T.U.).
6. lavoratrici LSU o APU (attività socialmente utili o di pubblica utilità di cui all'art. 65 del T.U.)

LA GRAVIDANZA NEL POSTO DI LAVORO

La comunicazione all'azienda della gravidanza salvaguarda la lavoratrice e le consente l'accesso alle tutele contrattuali e legislative.

Controlli medici prenatali:

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti (a carico del datore di lavoro) per visite mediche specialistiche, esami o accertamenti prenatali se eseguiti durante l'orario di lavoro, presentando la relativa documentazione attestante l'orario di effettuazione dell'esame.

Gravidanza a rischio e complicazioni patologiche:

Prima del periodo di congedo obbligatorio, il Servizio Sanitario Locale provvede all'interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza e la Direzione Territoriale del Lavoro, accertata l'incompatibilità del luogo di lavoro con lo stato della lavoratrice, autorizza l'astensione anticipata dal lavoro.

- Complicazioni alla gestazione per motivi di salute: unitamente al certificato medico, la lavoratrice deve presentare domanda all'Azienda Sanitaria Locale che, decorsi 7 giorni, accoglie, se del caso, la richiesta e rilascia il provvedimento di astensione dal lavoro a decorrere dal giorno riconosciuto attraverso il certificato medico rilasciato alla lavoratrice.
- Interdizione per le condizioni del luogo di lavoro: l'azienda è tenuta a rendere compatibile il luogo di lavoro con la condizione della lavoratrice anche adibendola ad altre mansioni sempre a parità di retribuzione. Qualora non esistessero le condizioni per farlo, l'azienda dovrà fare domanda alla Direzione Territoriale del Lavoro, la quale, dopo l'accertamento, accetta la richiesta decorsi 7 giorni e rilascia il provvedimento di astensione che avrà decorrenza dalla data di emissione dello stesso.

Durante questi periodi di astensione, la retribuzione sarà pari all'80% salvo previsioni contrattuali maggiormente favorevoli.

LAVORATRICI AUTONOME:

La gravidanza delle lavoratrici autonome che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comporta l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

Previo consenso del committente, è prevista la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome, da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, non dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

Nel caso di interruzioni di gravidanza, i diritti e le tutele si differenziano in base al mese della gestazione nella quale essa avviene, secondo la seguente suddivisione:

Entro il 180esimo giorno:

L'aborto spontaneo che avviene entro il 180esimo giorno di gestazione viene considerato come malattia derivante dalla gravidanza, non cumulabile ai fini del calcolo del comports.

Entro 30 giorni è necessario presentare il certificato medico comprovante il periodo di gestazione in cui si trovava la lavoratrice.

Nel caso di aborto procurato, la lavoratrice non è tenuta a dare altre certificazioni se non quelle ordinarie per l'assenza di malattia.

Dal 180esimo giorno:

Dal 180esimo giorno compreso, in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo, l'evento viene considerato parto: la lavoratrice pertanto ha il diritto al periodo del congedo di maternità.

Qualora la lavoratrice intenda rientrare in azienda potrà interrompere il congedo a seguito di attestazione di buona salute da parte del medico specialista del Sistema Sanitario Nazionale.

Basterà un preavviso di 10 giorni da dare all'azienda per riprendere l'attività lavorativa.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dopo il parto (art. 16 e seguenti del T.U.) per un totale di 5 mesi tutelati nelle seguenti modalità:

Durata del periodo di congedo PRIMA DEL PARTO:

Il congedo di maternità **obbligatorio ante partum è di 2 mesi** precedenti la data presunta del parto e comprende il giorno del parto, salvo la seguente casistica:

- ***Flessibilità per prosecuzione dell'attività lavorativa fino al nono mese:*** con la legge di bilancio 2019, a partire dal 2019, se la lavoratrice lo desidera può proseguire l'attività lavorativa anche per il nono mese di gravidanza, prolungando così il congedo di maternità dopo il parto per il numero di giorni pari a quelli lavorati nel nono mese. Per avvalersi della flessibilità, la lavoratrice deve farsi rilasciare entro la fine del settimo mese di gravidanza le seguenti certificazioni mediche attestanti specificatamente l'assenza di situazioni di rischio per la salute della gestante e del nascituro:

- certificazione medica rilasciata dal ginecologo del servizio sanitario nazionale
- certificazione medica rilasciata dal medico aziendale responsabile alla sorveglianza sanitaria. In mancanza del medico aziendale, è necessario acquisire la dichiarazione del datore di lavoro attestante che in azienda o per le attività svolte non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro.

Le certificazioni sanitarie devono essere presentate in originale alla struttura Inps competente, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale in busta chiusa.

L'attività lavorativa autorizzata nel corso del nono mese può essere interrotta in qualsiasi momento dalla lavoratrice in gravidanza qualora le condizioni di salute lo necessitino, con conseguente inizio del congedo di maternità.

Durata del periodo di congedo DOPO IL PARTO:

Il congedo di maternità **obbligatorio post partum è di 3 mesi** successivi alla data del parto (in caso di flessibilità di prosecuzione lavorativa, può arrivare fino a 5 mesi) ad accezione delle seguenti varianti che allungano e modificano il periodo come segue:

- ***Parto prematuro o anticipato:*** i giorni non goduti prima della data presunta del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità anche se la somma del periodo ante e post partum dovesse superare il limite dei cinque mesi.
- ***Parto successivo alla data presunta:*** in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, si aggiungono al congedo i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva.
- ***Mansioni incompatibili con puerperio:*** eventuali periodi di interdizione dal posto di lavoro disposti dalla Direzione Territoriale del Lavoro prolungano il congedo.
- ***Ricovero del neonato:*** nel caso di ricovero del neonato in una struttura, la madre può sospendere il congedo post partum, riprendere l'attività lavorativa fino alla dimissione del figlio, recuperando successivamente il congedo sospeso nella misura prevista.

Anche in caso di adozione o affidamento è possibile sospendere il periodo di congedo di maternità in caso di ricovero del minore adottato o affidato (art. 26 comma 6 bis), subordinatamente alla ripresa dell'attività lavorativa.

Nota Bene: In caso di **parto gemellare** la durata del congedo di maternità non varia.

Documentazione necessaria al congedo:

Prima del periodo di congedo, bisogna presentare all'azienda e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico ginecologico indicante la data presunta del parto, secondo le vigenti disposizioni legislative.

Entro 30 giorni dal parto la lavoratrice deve fornire il certificato di nascita con la data dell'evento per poter usufruire dei servizi ad esso connessi.

ADOZIONE O AFFIDAMENTO NAZIONALE E INTERNAZIONALE

L'adozione o l'affidamento vengono differenziati come segue:

- a) In caso di adozione o affidamento nazionale di minore di cui alla legge 184/1993, il genitore ha diritto a 5 mesi di congedo, anche frazionati, a far data dall'entrata in famiglia del minore.

b) In caso di adozioni o affidamenti preadottivi internazionali, il congedo è di 5 mesi, fruibile come segue:

- successivamente all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o affidato pre-adottivamente, anche in modo frazionato;
- prima dell'ingresso in Italia, durante la permanenza all'estero, anche frazionalmente, fermo restando il periodo complessivo di 5 mesi;

I periodi di permanenza all'estero seguiti da un provvedimento di adozione o affidamento validi in Italia possono essere indennizzati a titolo di congedo di maternità.

Per i periodi di permanenza all'estero è previsto anche un congedo non retribuito né indennizzato (art. 26, comma 4, T.U. maternità/paternità).

Anche in caso di adozione o affidamento è possibile sospendere il periodo di congedo di maternità in caso di ricovero del minore adottato o affidato (art. 26 comma 6 bis), subordinatamente alla ripresa dell'attività lavorativa.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Il congedo di paternità è il periodo in cui il lavoratore padre può astenersi dal lavoro sia per la nascita di un figlio che per l'adozione o l'affidamento e viene riconosciuto nelle seguenti modalità:

- Congedo obbligatorio: con la nuova legge di bilancio, per il 2019 i papà hanno diritto a 5 giorni da godersi anche non continuativamente entro i 5 mesi dalla nascita (adozione o affidamento) del bambino. Questi giorni sono un diritto autonomo aggiuntivo a quello della madre.
- Congedo facoltativo: viene riconosciuta una ulteriore giornata in cui il padre può astenersi dal lavoro, però tale fruizione facoltativa comporta la riduzione di 1 giorno della maternità obbligatoria della madre, pertanto questo congedo facoltativo va preso in accordo con la madre. Per tale motivazione, si rende necessario presentare attestazione che la madre cede una giornata a lei spettante e deve essere inoltrata ad entrambi i datori di lavoro della coppia.

Per ottenere i congedi di paternità e la relativa indennità, il lavoratore deve presentare semplicemente il certificato di nascita del figlio e fare la domanda scritta di congedo al datore di lavoro con 15 giorni di anticipo.

Astensione obbligatoria al posto della madre:

A seguito di morte o grave infermità della madre o nei casi in cui il figlio sia stato affidato al padre o abbandonato dalla madre, il padre, dietro relativa certificazione, può utilizzare la parte di astensione obbligatoria successiva alla nascita non fruita dalla madre fino al compimento del terzo mese di età del bambino, allegando i seguenti documenti a seconda della casistica:

- la condizione di abbandono del figlio da parte della madre, deve essere contenuta in una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà scritta dal lavoratore padre;
- la certificazione relativa alla morte della madre;
- la certificazione attestante lo stato di grave infermità della madre.

In caso di ricovero del bambino in una struttura ospedaliera, il congedo può essere sospeso anche parzialmente fino alle dimissioni del bambino dal ricovero.

Adozione o affidamento:

In caso di adozione o affidamento, oltre agli esempi sopra riportati, il congedo di paternità è fruibile dal padre a seguito della rinuncia totale della madre al congedo di maternità, debitamente compilata con assunzione della responsabilità.

Nota Bene: in caso di **parto plurimo** il numero di giornate non cambiano, fatto salvo trattamenti più favorevoli previsti nella contrattazione collettiva di comparto.

TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Il congedo di maternità e quello di paternità sono per legge coperti per un **80% della retribuzione** della lavoratrice/lavoratore, nel limite massimo dei 5 mesi obbligatori, compresi i giorni intercorrenti tra la data presunta del parto e la data effettiva, se successiva.

La contrattazione collettiva del comparto di appartenenza può prevedere un trattamento più favorevole.

Il calcolo economico viene solitamente fatto sull'ultimo periodo di paga prima dell'inizio del congedo.

Il congedo va computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ecc.), va considerato come periodo lavorativo ai fini della progressione di carriera.

Ai fini della pensione, il periodo di congedo viene conteggiato per intero con l'accredito dei contributi figurativi.

CONGEDI PARENTALI

I congedi parentali sono il periodo di astensione facoltativa della madre e del padre durante i primi 12 anni di vita del bambino, valevoli anche in caso di adozione o affidamento.

Durata del congedo parentale:

Complessivamente tra i 2 genitori non si possono superare i 10 mesi, ma possono essere elevati ad 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro

per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi.

Considerato il limite complessivo, il singolo genitore ha diritto al congedo parentale utilizzabile secondo le seguenti modalità:

- per la madre lavoratrice massimo 6 mesi continuativi o frazionati;
- per il padre lavoratore massimo 6 mesi continuativi o frazionati, elevabili a 7 mesi nel caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo di almeno 3 mesi. Il padre può iniziare a godere di questo periodo di congedo a partire dal giorno successivo al parto o anche durante l'astensione obbligatoria della madre;
- qualora sia un solo genitore a prendersi cura del bambino, il periodo è di 10 mesi, continuativi o frazionati;
- per i genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale è previsto nei primi 12 anni a far data dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, indipendentemente dall'età del bambino stesso e comunque non oltre il compimento della maggiore età.

Nota Bene: le stesse condizioni valgono per ogni bambino qualora vi siano **parto, adozione o affidamento plurimi**, quindi i mesi di congedo vengono moltiplicati per ogni nato.

Modalità di utilizzo:

I congedi parentali sono utilizzabili con periodi continuativi o frazioni di tempo, anche di un giorno, con ripresa lavorativa fra un periodo e l'altro, oppure su base oraria a seguito del D. Lgs. 80/15.

Il D. Lgs. 81/15 prevede inoltre la possibilità di richiedere, una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, utilizzando il tempo spettante del congedo.

La riduzione dell'orario non può superare il 50% dell'orario.

Le ore non sono cumulabili con permessi o riposi contrattuali previsti e richiedono un preavviso di 5 giorni prima della loro fruizione (nei casi di oggettiva impossibilità il preavviso può diventare di 2 giorni solo per la fruizione a base oraria).

Trattamento Economico:

Ai genitori che utilizzano il congedo parentale spettano le seguenti indennità:

- **entro i primi 6 anni di età del bambino, o dall'ingresso in famiglia** nel caso di adozione o affidamento, spetta il 30% della retribuzione media giornaliera;
- **dopo i 6 anni ed entro gli 8 anni di età del bambino, o della sua entrata in famiglia** a seguito di adozione o affidamento, vi è un'indennità del 30% della retribuzione media giornaliera solo se il reddito del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
- non vi è **nessuna indennità prevista dagli 8 anni di età del bambino o della sua entrata in famiglia** a seguito di adozione o affidamento;

Il 30% viene applicato anche al genitore in part-time, in base al contratto in essere.

Qualora durante il congedo vi sia un passaggio a tempo pieno, allora la percentuale verrà calcolata da quel momento sulla retribuzione piena.

Il periodo del congedo parentale viene calcolato nella contribuzione figurativa ai fini pensionistici.

LAVORATRICI E LAVORATORI AUTONOMI

Le lavoratrici o lavoratori autonomi hanno diritto a 6 mesi di congedo che possono essere fruiti fino al compimento dei 3 anni di vita del bambino. Per le madri non è prevista l'automatica astensione obbligatoria, ma si può scegliere di continuare a lavorare pur ricevendo l'indennità di maternità. Durante il congedo, se vi è l'accordo con il committente, la lavoratrice può chiedere la sostituzione con un professionista di fiducia.

RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATTAMENTO

Durante il primo anno di vita del neonato, la madre ha diritto a delle ore di permessi giornalieri a seconda delle ore lavorative previste dal proprio contratto:

- pari o superiore a 6 ore giornaliere: i riposi sono di 2 ore al giorno;
- inferiori a 6 ore giornaliere: i riposi sono di 1 ora al giorno;

I riposi per allattamento sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti, quindi sono confermate sia la piena retribuzione che la copertura previdenziale figurativa.

Il padre può usufruire di questi riposi e dei relativi trattamenti economici nei seguenti casi:

- in caso di morte o grave infermità della madre;
- nel caso in cui i figli siano affidati in via esclusiva al padre;
- nel caso in cui la madre non ne usufruisca o non ne ha diritto (es. casalinga, lavoratrice autonoma);

Il padre non può godere di questi riposi durante il congedo di maternità o il congedo parentale della madre.

Può utilizzarli dopo il congedo parentale utilizzato dalla madre oppure a partire dal giorno successivo ai mesi del congedo obbligatorio post partum, qualora la madre non usufruisca del congedo parentale.

Per il **parto plurimo i permessi raddoppiano**, indipendentemente dal numero dei gemelli.

Sono riconosciuti anche in caso di adozioni, sempre da usufruirsi entro l'anno di entrata in famiglia del minore.

PERMESSI PER MALATTIA DEL BAMBINO

Fino all'età di 8 anni del minore, il genitore ha diritto ad ottenere un permesso non retribuito nel caso di malattia del figlio, senza vincoli alle esigenze di servizio.

Per malattia si intende una vera patologia, che deve essere giustificata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato. Tuttavia l'azienda non può controllare lo stato di salute del bambino tramite visite domiciliari e non vi sono fasce di reperibilità alle quali attenersi.

I permessi per malattia sono suddivisi a seconda dell'età del bambino:

- **se il figlio ha meno di 3 anni:** il genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per la durata della malattia, senza retribuzione.
- **se il figlio ha un'età tra i 3 e gli 8 anni:** il genitore può assentarsi dal lavoro per un massimo di 5 giorni annui, per ciascun figlio.

Per **le adozioni** i permessi per malattia sono suddivisi secondo questi termini:

- **se il minore ha meno di 6 anni:** il genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per la durata della malattia, senza retribuzione.
- **se il minore ha un'età tra i 6 e gli 8 anni:** il genitore può assentarsi dal lavoro per un massimo di 5 giorni annui, per ciascun figlio.
- nel caso in cui il minore adottato entra in famiglia con un'età compresa tra i 6 ed i 12 anni, il congedo può essere fruito nei primi 3 anni dall'ingresso nel nucleo familiare, nel limite di 5 giorni annui.

Questi permessi possono essere utilizzati alternativamente dai genitori, in qualsiasi momento, presentando quindi un'autocertificazione attestante che l'altro genitore non sia assente nello stesso periodo per malattia del figlio.

Se la malattia dovesse essere con ricovero ospedaliero durante le ferie, queste potrebbero essere interrotte a richiesta dal genitore.

Questi permessi sono coperti dalla contribuzione figurativa ai fini previdenziali, non comportano perdita di anzianità, ma non concorrono alla maturazione di ferie, permessi orari e mensilità della tredicesima.

BONUS MAMMA DOMANI

È il premio riconosciuto alla nascita o all'adozione del minore, una misura a carattere permanente che non necessita di essere rinnovata e rifinanziata annualmente.

Il premio ammonta a 800,00 Euro ed è corrisposto dall'Inps in un'unica soluzione. La domanda deve essere presentata all'Inps al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione.

Il premio non concorre alla formazione del reddito complessivo.

BONUS BEBÈ

È l'assegno di natalità riconosciuto alle famiglie per ogni figlio nato, adottato o in affido.

Ogni anno con la legge di bilancio ne viene confermata la proroga e l'importo.

Per il 2019 il bonus è confermato per i bambini nati tra il 01 gennaio ed il 31 dicembre 2019, e per beneficiarne è necessario presentare la domanda entro 90 giorni dalla data della nascita oppure dalla data di ingresso del minore in famiglia, a seguito di adozione o affidamento.

Nel caso di nascite ed adozioni successivo al primo figlio, l'importo dell'assegno è aumentato del 20%.

L'assegno viene conferito fino al compimento del primo anno di età del bambino (12 mensilità) o durante il primo anno di entrata in famiglia a seguito di adozione o affidamento (se minorenni).

Esso viene riconosciuto qualora l'ISEE minorenni non superi i 25.000 euro, secondo le seguenti modalità:

- con ISEE compreso tra 7.000,00 e 25.000,00 Euro il bonus è di 960,00 Euro;
- con ISEE inferiore ai 7.000,00 euro il bonus bebè è di 1.920,00 Euro;

BONUS ASILO NIDO

Con la legge di bilancio 2019 è stato prorogato questo bonus per il triennio 2019-2020-2021 ed il contributo è aumentato a 1.500,00 Euro su base annua entro il limite di spesa indicato dal Governo.

Il bonus è previsto a sostegno del pagamento di rette per la **frequenza di asili nido pubblici e privati** e di **forme di assistenza domiciliare** in favore di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche, erogati secondo le seguenti modalità:

- **Bonus frequenza di asili nido:**

Viene erogato con cadenza mensile, parametrando l'importo massimo di 1.500,00 euro su 11 mensilità, per un importo massimo di 136,37 euro direttamente al genitore richiedente che ha sostenuto il pagamento, per ogni retta mensile pagata e documentata.

Nell'eventualità in cui non tutte le rette siano pagate dallo stesso genitore, ognuno di essi potrà presentare domanda, con riferimento alle mensilità per le quali ha provveduto al pagamento.

Il contributo mensile erogato dall'Istituto non può eccedere la spesa sostenuta per il pagamento della singola retta.

- **Bonus per le forme di assistenza domiciliare:**

In caso di supporto presso la propria abitazione per grave patologia, il bonus viene erogato dall'Istituto a seguito di presentazione da parte del genitore richiedente che risulti convivente con il bambino di un attestato rilasciato dal pediatra di libera scelta che attesti per l'intero anno di riferimento "l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica".

In questo caso vi sarà un'unica soluzione di 1.500,00 euro.

DIRITTI E TUTELE ULTERIORI

Ci sono diritti e tutele che salvaguardano vari aspetti dello stato della madre nel periodo della gravidanza oltre a quelli sopra elencati:

- **Diritto alla conservazione del posto del lavoro:** nel periodo di gravidanza fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro del congedo di maternità e fino al compimento dell'anno di età del bambino, la lavoratrice non può essere licenziata. Anche per questo è importante che la lavoratrice presenti la dovuta certificazione all'attestazione dell'inizio della gravidanza. Questa disposizione ovviamente non vale nei casi di licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività aziendale, termine del contratto a tempo determinato.
- **Diritto al rientro nella stessa unità produttiva:** fino al compimento di 1 anno di età del figlio, entrambi i genitori richiedenti il congedo di maternità/paternità hanno diritto a restare nella stessa unità produttiva o in altra dello stesso Comune.
- **Diritto a continuare la propria mansione:** il genitore che rientra dal congedo ha diritto ad essere adibito alle mansioni da ultimo svolte o almeno equivalenti.
- **Tutela lavoro notturno:** non sono obbligati a prestare lavoro notturno tra le 21.00 e le 6.00 am :
 - la madre, o il padre convivente con la stessa, di figli con età inferiore ai 3 anni;
 - unico genitore affidatario lavoratrice/lavoratore con figlio convivente con età inferiore ai 12 anni;
 - in caso di madre adottiva o affidataria di un minore, o il padre convivente con la stessa, nei primi 3 anni dall'entrata in famiglia del minore e con età inferiore ai 12 anni.



CISL VENEZIA - via Ca' Marcello, 10
Tel. 041 2905811