

GENITORIALITA': FACILITAZIONI E DIRITTI

A cura di Siria Boccalini e Tiziana Blasilli



*Una guida riservata agli iscritti
Uilca per scoprire diritti e
facilitazioni collegati alla
genitorialità.*

Buona lettura!

GRAVIDANZA

- Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami e visite specialistiche prenatali (D56 punto 2 : regole in materia di tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori).
- **L'astensione obbligatoria** dal lavoro inizia due mesi prima della data presunta del parto e continua tre mesi dopo il parto.
- Le lavoratrici hanno la **facoltà di lavorare fino all'ottavo mese** di gravidanza, con opportuna certificazione medica, ed usufruire così di 4 mesi dopo il parto anziché 3 (art. 20 D.lgs. n. 151/2001).
- **L'interdizione dal lavoro può essere anticipata** rispetto al periodo di astensione obbligatoria nel caso di gravi complicanze (d 56 punto 3.1.4).
- **La retribuzione** durante tutto il periodo del congedo obbligatorio è pari al 100%, mentre nel periodo di interdizione anticipata sarà pari all'80% .

PARTO

- Qualora il parto avvenga oltre la data presunta, i giorni intercorrenti fra quest'ultima e quella effettiva sono aggiunti all'astensione obbligatoria, nell'ipotesi in cui invece il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta (c.d. **parto prematuro**), i giorni di congedo di maternità non goduti sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.
- Al termine dei periodi di congedo di maternità la lavoratrice ha **diritto** di conservare il posto di lavoro e **di rientrare nella stessa unità produttiva** ove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza **o in altra ubicata nel medesimo Comune e di rimanervi fino al compimento di un anno di età del bambino**. La lavoratrice ha altresì **diritto ad essere adibita alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti**.
- In occasione della **paternità** ai lavoratori spettano **7 gg** di permesso retribuito fruibili fino al 5° mese dalla nascita, adozione o affidamento (*art.19 CCNL comma 5*). E' possibile posticipare l'utilizzo dei giorni di permesso rispetto alla data dell'evento per particolari necessità, che le Direzioni delle unità di appartenenza valuteranno caso per caso (D466 p.2.2.2).
- Chi è iscritto alla cassa mutua può richiedere il **contributo una tantum** nascita-adozione-affidamento figlio entro un anno dall'evento (circolare 110) e la sovvenzione a zero interessi, rimborsabile in 30 mesi, fino ad un massimo di € 3.600,00 (circolare 1414)
- **Congedo di paternità:** Il padre ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di decesso della madre o affidamento esclusivo(d56 p.3.2.2)

ADOZIONE: DIRITTI E CONGEDI DEI GENITORI ADOTTIVI

- È previsto un congedo (non retribuito) per il periodo di permanenza all'estero per tutta la durata della pratica di adozione (art.26 e 31 del Dlgs 151/2001).
- La madre lavoratrice può usufruire del congedo di maternità anche prima dell'ingresso del minore in Italia, fermo restando la durata massima del congedo di 5 mesi e 1 giorno.
- Congedo di paternità: il congedo di maternità per adozione che non sia stato richiesto dalla lavoratrice spetta al padre lavoratore.
- Se l'adozione riguarda due o più minori non è prevista un'estensione della durata del congedo di maternità che è legato alla procedura adottiva, considerata come evento unico. Il congedo parentale (cfr slide n. 5), al contrario, spetta nella sua interezza per ciascun figlio adottato.
- I periodi di riposo per allattamento (cfr slide n. 7) sono riconosciuti alla madre adottiva entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia, se i minori sono due o più i periodi di riposo si raddoppiano.
- Nel caso non se ne avvalga la madre, i riposi per allattamento sono riconosciuti al padre lavoratore (non possono essere riconosciuti se la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale).

CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE POST-PARTUM DAL LAVORO)

- Trattasi di un congedo facoltativo fruibile per ogni figlio entro i suoi primi dodici anni di età (fino al giorno del dodicesimo compleanno compreso) dal padre e dalla madre anche contemporaneamente. Tale congedo ha una durata massima di **10 mesi**, ma se il padre lavoratore ne usufruisce per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a **tre mesi**, il periodo complessivo dei congedi parentali dei genitori è **elevato a 11 mesi**.
- Qualora vi sia un solo genitore questi ha diritto ad un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.
- In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi di congedo per ogni figlio nato (circolare INPS 8/2003).
- Il lavoratore che intenda usufruirne a giorni è tenuto ad un preavviso **non inferiore a 5 giorni**, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, **2 giorni** in caso di fruizione oraria. La fruizione su base oraria è consentita per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve comunque corrispondere a giornate intere (d56 p.4.1).

CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE POST-PARTUM DAL LAVORO)

- **La richiesta va inoltrata direttamente sul sito dell'INPS:**
(<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?iiDServizio=2532>) oppure attraverso il Patronato; una volta presentata la domanda all'INPS, copia della documentazione deve essere consegnata al datore di lavoro.
- Ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 15.6.2015 (art. 8 comma 7) il lavoratore può chiedere, per una sola volta, al posto del congedo parentale spettante, la **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale** (cfr.1030D00467 Rapporto di lavoro part – time), purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.
- I periodi di congedo parentale sono **computati nell'anzianità di servizio**, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.
- Ai genitori lavoratori dipendenti spetta **un'indennità pari al 30%** della retribuzione media giornaliera fino ai **6 anni** del bambino, dai 6 ai 12 anni nessuna indennità.

ALLATTAMENTO

- Il datore di lavoro deve consentire alla lavoratrice, durante il primo anno di vita del bambino, cioè fino al giorno del primo compleanno compreso, **due periodi di riposo di un'ora ciascuno**, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a 6 ore (d56 punto 7).
- I periodi di riposo entro il primo anno di vita del bambino sono riconosciuti al padre lavoratore nei casi in cui la madre non se ne avvalga.
- In caso di **parto plurimo**, i periodi di riposo sono raddoppiati (rimangono raddoppiati anche qualora i gemelli fossero più di due).

EDUCAZIONE SCOLASTICA

- Sono ammessi a beneficiare delle **provvidenze** i figli o persone equiparate solo se a carico del dipendente (in servizio o in quiescenza), e spettano agli studenti che abbiano frequentato, e che siano stati promossi, corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria, di primo e di secondo grado, o di qualificazione professionale e corsi di laurea. La richiesta va inoltrata dal dipendente per conto del figlio studente attraverso la specifica funzionalità nella sezione Self-Service di PaschiPeople (D 430)
- In aggiunta alle provvidenze ci si può avvalere delle **sovvenzioni cassa mutua** (circolare 108- contributo 1° elementare-licenza elementare-licenza media-diploma scuola superiore, circolare 107-contributo laurea, circolare 1418-rateizzazione spese scolastiche).
- I genitori che debbano assistere nelle attività scolastiche i figli studenti del primo ciclo di istruzione (scuola primaria e secondaria di primo grado) affetti da **DSA** possono usufruire di permessi retribuiti fino ad un massimo di **5 giorni l'anno anche ad ore** con un preavviso minimo di 10gg, questa è una disposizione introdotta dal nuovo contratto nazionale, ancora da recepire a livello aziendale (art 17 CCNL).

ASSEGNI FAMILIARI

- L'assegno per il nucleo familiare è una prestazione assistenziale erogata dall'INPS e anticipata dal datore di lavoro in busta paga e compete in misura differenziata in rapporto al numero dei componenti ed al reddito del nucleo familiare. L'importo è determinato in base alle tabelle pubblicate annualmente dall' INPS.
- A decorrere dal 1/4/2019 le domande di assegno per il nucleo familiare devono essere presentate **direttamente** all'INPS, ed **esclusivamente** in modalità telematica mediante uno dei seguenti canali:
- WEB, tramite il servizio on-line dedicato
<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50091> , accessibile dal sito www.inps.it, se in possesso di PIN dispositivo, di una identità SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di Livello 2 o CNS (Carta Nazionale dei Servizi);
- Patronati e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi, anche se non in possesso di PIN (D649).

DETRAZIONI PER FIGLI A CARICO

Le detrazioni per i figli a carico

PaschiPeople/SelfService/Dati personali/Resid/Famil/Detraz/Provvidenze

- Il contribuente che ha figli fiscalmente a carico ha diritto a una detrazione dall'Irpef il cui importo varia in funzione del suo reddito complessivo. L'importo effettivamente spettante diminuisce con l'aumentare del reddito, fino ad annullarsi quando il reddito complessivo arriva a 95.000 euro.
- Una persona si considera fiscalmente a carico quando dispone di un reddito complessivo uguale o inferiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Solo per i figli di età non superiore a 24 anni, dal 1° gennaio 2019 questo limite è aumentato a 4.000 euro.

La ripartizione tra i genitori

La detrazione per i figli va ripartita al 50% tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati. In alternativa, e se c'è accordo tra le parti, si può scegliere di attribuire tutta la detrazione al genitore che possiede il reddito più elevato. Questa facoltà consente a quest'ultimo, come per esempio nel caso di "incapienza" dell'imposta del genitore con reddito più basso, il godimento per intero delle detrazioni.

La detrazione di base per i figli a carico è attualmente pari a:

- **1.220** euro, per il figlio di età inferiore a tre anni
- **950** euro, se il figlio ha un'età pari o superiore a tre anni.
- Se in famiglia ci sono più di tre figli a carico, questi importi aumentano di 200 euro per ciascun figlio, a partire dal primo.
- Per il figlio disabile, riconosciuto tale ai sensi della legge n. 104 del 1992, si ha diritto all'ulteriore importo di **400** euro.

MALATTIA



- Entrambi i genitori alternativamente hanno diritto di astenersi dal lavoro in caso di malattia dei figli, se questi hanno non più di **3 anni** (6 anni per adozioni e affidamenti), **senza alcun limite**, per i figli di età compresa tra **3 ed 10 anni** hanno diritto a **10 giorni** all'anno (d56 p.10.1).
- I congedi per la malattia dei figli non sono retribuiti (d56 p.10.2).
- **I 3 gg di permesso di cui art.4 della legge dell'8 marzo del 2000 n.53** spettano anche in caso di ricovero del figlio limitatamente ai gg di effettivo ricovero.
- Le imprese valuteranno, con particolare attenzione, ai fini della concessione di permessi, periodi di congedo, aspettativa non retribuita, le situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di **figli in condizioni di disagio**(es. : bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia)(art.17 CCNL).

COPERTURA SANITARIA

- La copertura sanitaria si intende estendibile ai figli fiscalmente a carico anche in caso di affido o adozione.
- Sono considerati fiscalmente a carico i familiari che percepiscono un reddito annuo lordo non superiore ai limiti previsti (attualmente 2.840,51 euro, eccetto per i figli sino a 24 anni di età per i quali il limite viene innalzato a 4.000 euro).
- La copertura prevede una durata minima di adesione al Piano di 3 anni continuativi a partire dal 2019, eventuali modifiche al nucleo familiare assicurato, laddove consentito, devono essere comunicate scrivendo a anagrafica@caspie.it (D1557).

LAVORO A TEMPO PARZIALE

- Le lavoratrici/lavoratori con figlio convivente portatore di handicap art.3 sia comma 3(gravità) che comma 1 hanno **diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale** e viceversa (art 10 comma 4bis CCNL).
- Si ha priorità nell'accoglimento delle domande part-time in caso di gravi patologie dei figli, nonché nei casi di figli vittima di molestie e violenza di genere (art.10 comma 6 CCNL).



LEGGE DI BILANCIO 2020 – NATALITA' E FAMIGLIE

L'Assegno di natalità o Bonus bebè

- Contributo rivolto a tutte le famiglie, calcolato e modulato in base al valore ISEE minorenni. Per ISEE superiore ai 40.000 euro o in assenza dell'ISEE verrà corrisposto un importo minimo (legge n.160 del 27/12/2019).
- Il bonus viene riconosciuto in caso di nascita, adozione/affidamento preadottivo avvenuto nel 2020, fino al compimento di un anno del bambino o al primo anno dall'ingresso in famiglia. È confermata la maggiorazione del 20% per ogni figlio successivo al primo, nato o adottato nel corso del 2020.
- Gli importi corrisposti sono: 1.920 euro annui per famiglie con ISEE fino a 7.000 euro; 1.440 euro annui, per famiglie con ISEE superiore a 7.000 euro e non superiore a 40.000 euro; 960 euro annui, per famiglie con ISEE superiore a 40.000 euro.
- La domanda deve essere inviata, entro 90 giorni, esclusivamente in modalità telematica. In caso di parti gemellari/adozioni plurime è necessario presentare una domanda per ogni figlio nato o adottato.

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=53454>



LEGGE DI BILANCIO 2020 – NATALITA' E FAMIGLIE

Bonus asilo nido e forme di supporto presso la propria abitazione

- Contributo per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati. Per bambini fino a tre anni affetti da gravi patologie croniche può essere richiesto per finanziare forme di assistenza domiciliare (circolare n.27 Inps 14 febbraio 2020).
- Il contributo viene riconosciuto per importi decrescenti in relazione alle fasce ISEE: bonus di 3000 euro ai nuclei familiari con ISEE minorenni fino a 25.000 euro; bonus di 2.500 ai nuclei familiari con ISEE compreso tra 25.001 e 40.000 euro. Infine, spetterà l'importo minimo di 1.500 euro nell'ipotesi di ISEE minorenni oltre la soglia di 40.000 euro, ovvero in assenza dell'ISEE.
- La domanda deve essere presentata dal genitore del minore nato o adottato, esclusivamente in via telematica e bisogna indicare a quale dei due benefici si intende accedere. Se il bonus vuole essere richiesto per più figli si deve presentare una domanda per ciascuno di essi.

<https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?itemdir=51105&lang=IT>



LEGGE DI BILANCIO 2020 – NATALITA' E FAMIGLIE

Bonus mamma domani

Incentivo di 800 euro una tantum, riconosciuto nel 2020 e negli successivi a tutte le mamme a prescindere da limiti di reddito previa presentazione della domanda in via telematica all'INPS.

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50895>

Il beneficio è concesso in un'unica soluzione, per evento (gravidanza, parto, adozione o affidamento), per ogni figlio nato o adottato/affidato. Le domande devono essere inoltrate dopo il compimento del 7° mese di gravidanza e comunque, entro un anno dal verificarsi dell'evento nascita/adozione.

Il Bonus latte artificiale

- Nuovo contributo previsto dalla legge di bilancio 2020 finalizzato all'acquisto di sostituti del latte materno per le madri affette da condizioni patologiche che impediscono la pratica naturale dell'allattamento, fino all'importo massimo annuo di euro 400 per neonato fino al sesto mese di vita. Le misure attuative verranno stabilite con apposito decreto ministeriale.

CCNL- CIA

D 56 :Regole in materia di Tutela delle Lavoratrici Madri e dei Lavoratori Padri

D 466:Brevi permessi e congedi

CIRCOLARI CASSA MUTUA

D 301: Persone portatrici di handicap

D 467: Rapporto di lavoro part-time

D 649 : Assegno per il nucleo familiare

D 1557 : Programma spese mediche per i dipendenti della Banca



Il documento è rivolto agli iscritti Uilca. Viene proposto come schema riassuntivo per conoscere e avere a portata di mano il riepilogo delle principali misure in merito alla GENITORIALITA', non vuole essere esaustivo.

Per approfondimenti rimandiamo alle specifiche normative, al CIA, al CCNL, alle circolari cassa mutua, ai provvedimenti legislativi e circolari INPS, che potrebbero essere oggetto di continuo aggiornamento.

27 agosto 2020

Segreteria di Coordinamento Uilca BMPS