



## **La tutela e il sostegno alla maternità**

**Quesiti e risposte**

a cura di  
Marzia Pulvirenti  
Responsabile Centro Donna CGIL Milano

Corso di Porta Vittoria 43 Milano  
[centrodonna.mi@cgil.lombardia.it](mailto:centrodonna.mi@cgil.lombardia.it)

**Cosa succede quando lavoratrici/tori scoprono che a breve diventeranno mamma e papà?**

**E quando, dopo le lungaggini della burocrazia nazionale e/o internazionale, si viene a conoscenza che la pratica di adozione e/o di affidò è andata in porto?**

**Quali sono i risvolti nell'ambiente lavorativo?  
Quali diritti, tutele, divieti, obblighi, restrizioni scaturiscono dalla nuova situazione?**

Questo fascicoletto, impostato su domanda e risposta, nasce dalla volontà di raccogliere i quesiti sottoposti allo Sportello Donna da chi si trova ad affrontare la nuova avventura di cambiamento legata all'arrivo di uno o più minori in famiglia.

Si tratta di domande semplici la cui risposta non sempre è così scontata e che, anzi, hanno dato adito ad approfondimenti, confronti con colleghi e legali, interpretazioni e, in alcuni casi, hanno sollevato dubbi e confusione.

Si spera che la forma lineare e la modalità pragmatica di rappresentazione della normativa possano risultare un utile strumento consultabile dagli addetti ai lavori ed un semplice ausilio per chi "travolto" dalla notizia del lieto evento cerca supporto e chiede consulenza in materia di tutela della maternità.

### ***Cosa deve fare una donna lavoratrice che scopre di essere incinta?***

Informarsi presso un'organizzazione sindacale sulla normativa vigente in materia di maternità.  
Comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza per la tutela della sua persona e del nascituro.

### ***Cosa deve fare il datore di lavoro che ha appreso che la sua dipendente è in stato di gravidanza?***

- Verificare la compatibilità delle mansioni assegnate alla lavoratrice rispetto allo stato di gravidanza e, se necessario, adibirla a mansioni diverse (anche inferiori) a parità di retribuzione.
- Concedere alla lavoratrice permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti e visite specialistiche legati alla gravidanza, previa presentazione da parte dell'interessata di documentazione attestante data ed orario degli esami eseguiti in orario lavorativo.
- Attivarsi per ottenere l'interdizione dal lavoro in caso di impossibilità ad assegnare la lavoratrice a mansioni compatibili, garantendo comunque l'erogazione di un compenso economico (cosiddetta "astensione anticipata").
- Attivarsi per ottenere l'interdizione dal lavoro fino al compimento dei sette mesi del minore e fino al compimento dei sette mesi di età per bambini /e assegnati in affidato o in adozione (cosiddetta "astensione post partum").

### ***In quali altri casi la lavoratrice può procedere all'astensione anticipata?***

Quando l'attività lavorativa viene svolta in ambienti di lavoro rischiosi e/o pericolosi per la salute della gestante e del bambino/a, in caso di esposizione a radiazioni ionizzanti sia durante la gestazione che durante il periodo di allattamento;  
Quando insorgono delle complicazioni nella gestione della gravidanza.

### ***Quali sono le procedure da eseguire per attivare l'astensione anticipata?***

Nel caso di astensione legata ad ambiente e condizioni di lavoro è il datore di lavoro che deve attivare la procedura per l'interruzione dell'attività lavorativa, facendo le opportune comunicazioni al Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro.

Nel caso di complicanze della gravidanza è la lavoratrice che attiva la procedura, comunicando al datore di lavoro documento con indicazione della data presunta del parto corredata da certificazione - rilasciata da medico del SSN o con esso convenzionato - attestante lo stato di gravidanza a rischio.

### ***In quale momento la lavoratrice è obbligata ad interrompere la prestazione lavorativa?***

Si entra in astensione obbligatoria:

- nei due mesi precedenti la data presunta del parto;
- nel caso di parto successivo alla data presunta, nel periodo intercorrente la data presunta e quella effettiva del parto;
- nei tre mesi successivi la data effettiva del parto;
- nei mesi successivi la data effettiva del parto, in caso di parto prematuro, si aggiungono i giorni non goduti nel periodo precedente la data presunta del parto anche se i periodi prima e dopo il parto superano i 5 mesi complessivi previsti dalla legge.

### ***Può la lavoratrice sospendere l'astensione obbligatoria?***

Sì.

Nel caso di parto prematuro, quando il neonato per cause legate alla prematurità della nascita resta ricoverato in struttura ospedaliera, la madre già dimessa, se le condizioni di salute (accertate dal medico del lavoro e dallo specialista del SSN) lo permettono, può sospendere l'astensione obbligatoria ed andare a lavorare; riprende l'astensione quando il neonato rientra a casa.

### ***Può la lavoratrice perdere il diritto all'astensione obbligatoria?***

**Sì.**

Nel caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei primi 90 gg di gestazione; il periodo già fruito a titolo di congedo di maternità si converte automaticamente in malattia.

Nei casi in cui, decorsi più di 60 giorni dalla data di sospensione (per cassa, mobilità, disoccupazione) o cessazione del rapporto, la lavoratrice non sia entrata nel 7° mese di gestazione.

### ***Può la lavoratrice modificare il periodo di astensione obbligatoria?***

**Sì.**

Ha la possibilità di entrare in astensione obbligatoria il mese precedente la data presunta del parto e fruire degli ulteriori 4 mesi dopo la nascita.

Prima di entrare nel 7° mese di gestazione la lavoratrice deve spedire in via telematica all'INPS la domanda di posticipo dell'astensione obbligatoria fornendo le certificazioni rilasciate dallo specialista e dal medico del lavoro attestanti la compatibilità dello stato di salute con la prosecuzione della prestazione lavorativa.

Il differimento del periodo di astensione può avere una durata variabile da un giorno ad un mese (fino al raggiungimento dell'ottavo mese di gestazione) in quanto può essere interrotto in qualsiasi momento tramite invio di un certificato attestante un periodo di malattia che automaticamente si commuta in astensione obbligatoria.

### ***L'astensione obbligatoria è prevista anche in caso di adozione e/o affido di minore?***

**Sì.**

- In caso di adozione nazionale e di affido, è utilizzabile entro i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

- In caso di adozione internazionale può essere usufruito anche prima dell'ingresso del minore in Italia durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per gli adempimenti burocratici e per l'incontro con il minore.

I genitori affidatari e/o adottivi non sono obbligati ad utilizzare il congedo in questione, ma decadono dal diritto decorsi i 5 mesi successivi l'inserimento del minore nel nucleo familiare.

### ***Chi può fruire del congedo obbligatorio?***

La lavoratrice madre (cosiddetto "congedo di maternità").

Il lavoratore padre (cosiddetto "congedo di paternità") per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che avrebbe dovuto fruire la madre lavoratrice nei casi di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono;
- affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il lavoratore padre, anche se la mamma non ne ha diritto (perché ad es. casalinga), ha diritto a due giorni di congedo obbligatorio e due giorni facoltativi da prendere in alternativa alla madre entro i 5 mesi successivi alla nascita del bambino/a e dell'entrata in famiglia del minore in caso di adozione/affido.

I due giorni obbligatori possono essere utilizzati anche in maniera non continuativa e non devono necessariamente ricomprendere il giorno della nascita.

I giorni facoltativi, se fruiti dal padre, decurtano di due giorni il periodo di congedo di maternità fruibile dalla madre.

I suddetti giorni non sono frazionabili ad ore; devono essere comunicati in forma scritta al datore di lavoro che provvederà a comunicarli all'INPS.

Danno diritto ad un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione e sono carico dell'INPS.

Il padre lavoratore, che voglia fruire dei due giorni facoltativi, deve allegare alla richiesta una

dichiarazione della madre attestante la riduzione dei giorni di congedo di maternità fruiti dal padre. Tale richiesta deve essere presentata anche al datore di lavoro della lavoratrice madre.

***Durante il congedo obbligatorio maturano tutti gli istituti contrattuali?***

**Sì.**

Maturano tutti gli istituti (ferie, 13ma, rol), compresa la quota del premio di produzione; viene inoltre riconosciuta la contribuzione figurativa.

***Qual è il trattamento economico garantito durante l'astensione anticipata, post partum e obbligatoria?***

Viene erogata un'indennità pari a :

- l'80% della retribuzione media globale giornaliera maturata nel periodo precedente l'interruzione della prestazione lavorativa, comprensiva del rateo giornaliero di 13ma mensilità o eventuali altri trattamenti accessori già erogati alla lavoratrice come da disposizione di legge. L'importo è liquidato dall'INPS ma anticipato dal datore di lavoro;
- integrazioni a carico del datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della retribuzione se previste dai contratti collettivi.

***Cosa si intende per parto prematuro, precoce e a termine?***

*Prematuro:* La nascita avvenuta tra il 180° ed il 265° giorno di gestazione.

*Precoce:* La nascita avvenuta tra il 265° ed il 275° giorno di gestazione, ovvero in giornate antecedenti la data presunta ma dopo il 265° giorno.

*A termine:* La nascita avvenuta dopo il 275° di gestazione ovvero quella avvenuta in coincidenza o della data presunta o in data successiva.

Le tre nozioni sono importanti ai fini del calcolo della determinazione del periodo di astensione obbligatoria.

***Quali sono gli adempimenti burocratici spettanti alla lavoratrice che vuole fruire del congedo obbligatorio?***

Deve fornirsi di codice PIN, compilare la modulistica scaricabile dal sito INPS, allegare certificato data presunta del parto, indicare dati identificativi del datore di lavoro e della retribuzione mensile. Inviata la domanda tassativamente in via telematica o direttamente o con l'aiuto dei patronati, deve presentare la documentazione, copia della domanda e cartolina di avvenuto invio al datore di lavoro.

Nei trenta giorni successivi l'evento della nascita deve integrare l'istanza già presentata con la compilazione di ulteriore modulistica (sempre scaricabile dal sito INPS) contenente la data effettiva del parto e l'indicazione dei dati anagrafici del neonato/a.

Il completamento della procedura deve essere reso noto al datore di lavoro.

***Sono previste analoghe tutele in caso di fecondazione assistita?***

**No.**

Per tutto il periodo di sottoposizione a cure e giornate di day hospital le assenze vengono coperte con permessi, ferie o malattia.

Dal momento in cui si verifica il concepimento trova applicazione la normativa a tutela della maternità.

***I neogenitori come possono ulteriormente garantire cure ed assistenza al neonato/a e minore arrivato in famiglia?***

Attraverso la fruizione del congedo parentale (cosiddetta "astensione facoltativa") in costanza di

rapporto di lavoro.

### **Chi può fruirla?**

Padre, madre, genitore solo di figlio/a naturale, in adozione (nazionale ed internazionale), in affidamento.

- Chi ha un rapporto di lavoro subordinato (escluso colf e lavoratori a domicilio), anche se l'altro genitore non ne ha diritto (perché ad. es. libero professionista o casalinga).
- Chi ha un rapporto di lavoro che comporta l'apertura della gestione separata presso l'INPS (co.co.co., co.co.pro.).

### **Quali sono i casi per i quali la normativa fa riferimento al genitore solo?**

- Morte o grave infermità dell'altro genitore
- Abbandono di figlio/a,
- Affidamento di figlio/a ad un solo genitore } risultante da un provvedimento formale
- Mancato riconoscimento di figlio/a

### **Quanto dura il congedo?**

- **6** mesi
- **7** mesi, ovvero un mese in più, se il padre fruisce di almeno tre mesi di congedo
- **complessivamente** (tra i due genitori) i periodi di congedo non possono superare i **10** mesi;
- nel caso di fruizione di almeno tre mesi da parte del padre **complessivamente** i mesi diventano **11**.
- **10** mesi per il genitore solo
- **3** anni in caso di minore portatore di handicap in situazione di gravità accertata fruibile entro il 12mo anno di età del bambino, purché non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati e non sia richiesta dai sanitari la presenza continua del genitore (il cosiddetto "prolungamento del congedo").

*Il congedo è legato al minore, per cui in caso di parto plurimo (e adozione o affidamento plurimo) il congedo si raddoppia, triplica, in ragione del numero di bambini/e.*

Tutti i periodi si sommano ai 5 mesi dell'astensione obbligatoria.

### **Quando si può fruire del congedo?**

Il padre sin dalla data della nascita, quindi anche in concomitanza della madre durante il periodo di astensione obbligatoria o durante la fruizione dei permessi giornalieri di allattamento.

La madre dopo la fruizione dell'astensione obbligatoria dal lavoro.

### **In quali modi si può utilizzare il congedo?**

In maniera frazionata e/o continuativa: a base mensile, giornaliera ed oraria.

I contratti collettivi possono prevedere la fruizione oraria.

Chi opta per la fruizione oraria, in assenza della contrattazione collettiva, per legge deve obbligatoriamente avvalersi del congedo per un periodo pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

### **Come è retribuito il congedo parentale?**

In assenza di regolamentazione da parte del contratto collettivo, il congedo parentale è indennizzato con un importo pari al **30%** della retribuzione maturata nelle quattro settimane precedenti il periodo di astensione facoltativa per un periodo complessivo, tra i due genitori, pari a 6 mesi.

- Per il figlio naturale il trattamento economico è garantito se il congedo è fruito entro il compimento del 6° anno del minore.

Dai 6 ai 12 anni il congedo è ancora fruibile, se non esaurito nel periodo precedente, ma non è remunerato.

- Per il minore adottato o in affido il congedo è remunerato se fruito entro i 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia fruibile.

Il congedo è fruibile entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del minore e fino al momento del raggiungimento della maggiore età.

### ***Qual è la differenza tra la fruizione oraria del congedo e la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale?***

- 1 L'utilizzazione del congedo orario va comunicata.
- 1.2 La trasformazione del rapporto va richiesta e può anche essere negata dal datore di lavoro.
- 2 Il congedo con fruizione oraria (regolamentato dalla legge) deve essere effettuato per un'impegnativa oraria pari alla metà del normale orario giornaliero.
- 2.2 Il part - time, se concesso, può comportare la riduzione oraria di un numero di ore inferiore e/o superiore alla metà dell'orario giornaliero.
- 3 Il congedo frazionato ad ore non è cumulabile con i permessi giornalieri (i cosiddetti permessi per allattamento).
- 3.2 Il part - time è compatibile con il godimento dei permessi giornalieri.

### ***Durante i congedi parentali maturano tutti gli istituti contrattuali?***

**No.**

Viene riconosciuta l'anzianità di servizio ma non maturano ferie, 13ma ,14ma o altre mensilità aggiuntive.

Tutti periodi di congedo parentale, retribuiti o non, sono coperti da contribuzione figurativa (quelli retribuiti a contribuzione piena, quelli non retribuiti a contribuzione ridotta).

### ***Qual è la procedura da adottare per attivare il periodo di congedo?***

1. Si compila la modulistica scaricabile dal sito INPS;
2. si effettua l'invio telematico direttamente o mediante il patronato;
3. si trasmette copia della domanda, corredata della relativa ricevuta di invio, al datore di lavoro.

La domanda di congedo, se frazionata, deve essere presentata ogni qualvolta si procede all'interruzione dell'attività lavorativa (ad es. settimanalmente se si intende prendere facoltativa intervallata da giorni di effettivo servizio e/o ferie).

### ***Quando si comunica al datore di lavoro?***

I contratti collettivi indicano i termini entro i quali preavvisare il datore di lavoro del periodo di astensione dal lavoro.

In assenza di disposizione contrattuale corre l'obbligo di avvertire il datore di lavoro almeno **5** giorni prima del periodo interessato e **2** giorni prima in caso di fruizione oraria.

### ***Il datore di lavoro può opporsi all'utilizzo dei congedi parentali?***

**No.**

Mentre permessi, ferie e aspettative a vario titolo sono frutto di accordo /concessione del datore di lavoro, il congedo facoltativo non è soggetto ad alcuna autorizzazione ma solo ad una mera

comunicazione, previo invio della domanda telematica all'INPS.

### ***Cosa sono i permessi di allattamento?***

I permessi giornalieri che maturano con la nascita del minore ed in caso di adozione e di affidamento; sono fruibili fino al compimento del primo anno di età del bambino ed entro il primo anno di ingresso del minore in famiglia nel caso di adozione o affidamento.

Per il riconoscimento dei permessi l'interessato/a deve farne espressa richiesta al datore di lavoro.

### ***Cosa comportano i permessi di allattamento?***

La riduzione dell'orario di lavoro giornaliero, pur mantenendo il diritto alla retribuzione ordinaria. Sono a carico dell'INPS, anticipati dal datore di lavoro e coperti da contribuzione figurativa piena. La collocazione temporale dei permessi va concordata con il datore di lavoro.

### ***In cosa consiste la riduzione oraria?***

- Un'ora per orario di lavoro giornaliero inferiore alle 6 ore;
- Due ore per orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore;
- Mezz'ora in caso di fruizione di asilo nido e/o altra struttura idonea fornita dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa;

I riposi sono raddoppiati in caso di parto plurimo.

### ***Chi può fruirne?***

- La madre lavoratrice
- Il padre lavoratore:
  - i. Nel caso di figli affidati solo al padre;
  - ii. In alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga per scelta;
  - iii. Nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
  - iv. In caso di morte o grave infermità della madre.

### ***In caso di malattia del minore, i neo genitori hanno la possibilità di assentarsi?***

Sì.

- Possono utilizzare il congedo per malattia del figlio senza limitazione alcuna per sopravvenute malattie dei minori fino ai tre anni di età.
- Per max 5 giorni lavorativi l'anno per figli minori di età compresa tra i 3 e gli 8 anni.

### ***Come si utilizza il congedo?***

E' necessario presentare il certificato medico rilasciato dal pediatra del SSN o con esso convenzionato.

Le giornate di congedo non sono soggette al controllo per malattia del lavoratore.

Il congedo può essere utilizzato da entrambi i genitori alternativamente per ogni figlio minore.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche se l'altro genitore non ne ha diritto ( ad es. perché non lavora).

### ***Come vengono remunerate le giornate di assenza per malattia del figlio?***

Non sono retribuite fatte salve condizioni di miglior favore espressamente previste dai contratti collettivi.

Sono computate nell'anzianità di servizio ma non producono effetti nella maturazione di ferie, 13ma o gratifica natalizia.

Sono coperte da contribuzione figurativa.

### ***Come opera il congedo in caso di adozione ed affidamento?***

- Senza limitazione alcuna fino al compimento del 6° anno di età del minore.
- Max 5 giorni lavorativi all'anno per minori compresi tra i 6 e gli 8 anni di età.
- Se il minore viene adottato o dato in affidamento in età compresa tra i 6 e i 12 anni il congedo è fruibile entro i tre anni successivi all'ingresso del minore in famiglia per max 5 giorni lavorativi all'anno.

### ***Quali limiti sono previsti alla ripresa dell'attività lavorativa dopo la nascita o ingresso in famiglia del minore?***

Divieto di adibire la donna a lavoro notturno fino al compimento del primo anno di età del bambino;

Insussistenza dell'obbligo di adibire a lavoro notturno lavoratrice madre di figlio di età inferiore ai tre anni e, in alternativa, al padre convivente con la stessa.

Insussistenza dell'obbligo di adibire a lavoro notturno lavoratrice o lavoratore unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore ai 12 anni.

Insussistenza dell'obbligo di adibire a lavoro notturno la lavoratrice madre adottiva o affidataria per i primi tre anni di ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il compimento del 12° anno di età del minore, allo stesso modo il lavoratore padre adottivo ed affidatario convivente con la stessa.

Insussistenza dell'obbligo di adibire a lavoro notturno lavoratrice e lavoratore genitori di figlio disabile accertato con riconoscimento della l.104 /1992.

### ***Quali altre forme di garanzie sono previste a tutela della maternità?***

Divieto di adibire le donne a lavoro notturno sin dal momento di accertamento dello stato di gravidanza.

Divieto di licenziamento della lavoratrice per tutto il periodo di gravidanza, interdizione e fino al compimento del primo anno di età del bambino o primo anno di ingresso del minore in famiglia. Il divieto, ovviamente, non opera in caso di scadenza naturale del termine per contratti di lavoro a tempo determinato, per risoluzione del rapporto di lavoro causa colpa grave della lavoratrice, in caso di cessazione dell'attività dell'azienda presso cui la lavoratrice è addetta.

Divieto di discriminazioni legate alla condizione di lavoratrice/tore genitore.

Diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di interdizione e fino al compimento del primo anno di età del minore o entro il primo anno di inserimento del minore nel nucleo familiare.

Diritto a rientrare nella medesima unità produttiva di assegnazione all'atto dell'interruzione dell'attività lavorativa e comunque nello stesso comune in cui è ubicata quell'unità produttiva e fino al compimento del primo anno di età del bambino con attribuzione di medesime mansioni o ad esse equivalenti.

### ***Il neo genitore che vuole dedicarsi esclusivamente alla cura ed assistenza del nuovo arrivato può liberamente rassegnare le dimissioni?***

**Sì.**

Fino al primo anno di età del bambino o entro il primo anno di età di ingresso in famiglia del minore può rassegnare le dimissioni volontarie in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso e, per la madre lavoratrice, con diritto all'indennità sostitutiva dello stesso.

Le dimissioni rassegnate entro i primi tre anni di vita o i primi tre anni di accoglienza del minore in adozione o affidamento, per essere efficaci sono soggette (insieme alla risoluzione consensuale) ad una procedura specifica consistente nella convalida da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio.

***Ci sono altre forme di sostegno al reddito, indipendentemente dall'interruzione della prestazione lavorativa?***

**Sì.**

1. Bonus bebè ovvero assegno di natalità;
2. Assegno maternità dello Stato;
3. Assegno maternità del Comune;
4. Fondo Nasko ;
5. Fondo Cresco ;
6. Voucher baby sitting – asilo nido;
7. Assegno familiare.

***In cosa consiste il bonus bebè?***

È un assegno, corrisposto con cadenza mensile per ogni figlio nato adottato o in affido, previsto per il triennio 01-01-2015 / 31-12-2017.

La domanda può essere presentata da entrambi i genitori purché conviventi con il minore per il quale si presenta la richiesta.

L'importo è pari a **€ 80** mensili per nuclei familiari il cui ISEE sia compreso tra € 7.001 e € 25.000.

L'importo è pari a **€ 160** mensili per nuclei familiari il cui ISEE non sia superiore a € 7.000.

*Nulla spetta per ISEE superiore a € 25.000.*

***In cosa consiste l'assegno di maternità dello Stato?***

E' un assegno erogato dall'INPS ma la domanda deve essere presentata dalla madre nel termine perentorio di 6 mesi dalla nascita e/o ingresso in famiglia del minore, pena la decadenza dal diritto. Tale assegno è fruibile dalle madri che sono in possesso di almeno **tre mesi di contributi** versati tra i 18 e 9 mesi precedenti all'evento della nascita e che abbiano perso il diritto ad prestazioni assistenziali e previdenziali.

Si tratta di una somma una tantum, determinata di anno in anno e spetta anche al padre a determinate condizioni. Per entrambi i genitori vale la regola che il minore a cui è legata la domanda sia convivente con il richiedente.

***In cosa consiste l'assegno di maternità del Comune?***

E' un assegno erogato dal Comune alla madre che presenta la domanda nel termine perentorio di 6 mesi dalla nascita e/o ingresso in famiglia del minore, pena la decadenza dal diritto.

Si tratta di una somma una tantum, determinata di anno in anno, di cui può beneficiare soltanto la madre che non ha i requisiti per ricevere l'assegno di maternità dello Stato.

***In cosa consiste il Fondo Nasko?***

E' un fondo, istituito da Regione Lombardia, destinato all'acquisto di beni e servizi diretti ad alleviare le difficoltà economiche quotidiane durante la gravidanza ed il puerperio.

***A chi è rivolto?***

Alle madri che, nonostante grandi problemi economici, decidono di non interrompere la gravidanza e si sottopongono a un progetto personalizzato gestito da consultori familiari pubblici e privati accreditati in collaborazione con i Centri di Aiuto alla vita (CAV).

***Come si richiede?***

Rivolgendosi ai consultori familiari pubblici e privati accreditati e ai CAV.

### ***In cosa consiste il Fondo Cresco?***

E' un fondo, istituito da Regione Lombardia, destinato alla corretta alimentazione delle madri in forte disagio economico ed ai loro bambini fino al compimento del 1° anno di età.

### ***A chi è rivolto?***

Alle madri che hanno gravi situazioni economiche e non hanno già beneficiato del Fondo Nasko per il bambino per il quale si avanza la richiesta.

### ***Come si richiede?***

Rivolgendosi ai consultori familiari pubblici e privati accreditati e ai CAV.

### ***Cosa sono i Voucher baby sitting – asilo nido?***

Sono prestazioni di sostegno al reddito di cui può avvalersi la lavoratrice – madre entro gli **11 mesi** successivi al periodo di congedo obbligatorio di maternità, in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

### ***In cosa consiste il contributo economico per l'asilo nido?***

Si tratta dell'erogazione di un importo massimo di € 600 mensili ( riproporzionato in caso di part – time) per il pagamento dell'asilo nido pubblico e privato accreditato, in caso di iscrizione del bambino alla struttura scolastica in alternativa e con rinuncia espressa del congedo parentale;

### ***Come si presenta la domanda?***

Per via telematica al sito web INPS, la lavoratrice madre deve :

- indicare la struttura per l'infanzia accreditata per la quale ha effettuato l'iscrizione del minore;
- indicare i mesi per i quali vuole fruire del beneficio;
- dichiarare la rinuncia alla fruizione del corrispondente periodo di congedo parentale.

*Il beneficio è fruibile solo da coloro che sulla base della dichiarazione ISEE valida sono tenute al pagamento della retta scolastica.*

### ***Quali sono i limiti – vincoli del voucher asilo – nido?***

Il beneficio può essere utilizzato per un periodo massimo di sei mesi, solo per frazioni mensili intere, e con rinuncia ad un altrettanto periodo di congedo parentale.

La struttura scolastica, dove iscrivere il minore, deve essere riconosciuta tra gli enti accreditati con l'INPS per questa prestazione.

Il pagamento del nido viene effettuato direttamente dall'INPS previa dichiarazione, rilasciata dalla struttura, comprovante la frequentazione del bambino per il periodo richiesto.

### ***E' possibile rinunciare al beneficio?***

Sì, se ci sono ripensamenti si può rinunciare al beneficio senza intaccare il periodo di congedo parentale non ancora fruito.

### ***In cosa consiste il voucher baby – sitting?***

E' un buono lavoro del valore di € 600, in forma cartacea, che viene consegnato dall'INPS direttamente alla lavoratrice – madre che lo richiede in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

L'utilizzo del buono lavoro comporta la preventiva comunicazione di inizio prestazione con i dati identificativi della madre utilizzatrice ed i dati identificativi di chi effettuerà la prestazione di baby – sitting, con indicazione di modalità, periodo e luogo di lavoro.

### **Quali sono i limiti – vincoli del voucher baby - sitting?**

Il beneficio può essere utilizzato per un periodo massimo di sei mesi, solo per frazioni mensili intere, e con rinuncia ad un altrettanto periodo di congedo parentale.

*I voucher non utilizzati e non restituiti corrispondono a fruizione del congedo parentale per i periodi corrispondenti ai voucher ottenuti con la domanda.*

### **E' possibile rinunciare al beneficio?**

Sì, la rinuncia viene comunicata con procedura on – line e, restituiti i buoni lavoro consegnati a suo tempo dall'INPS, non vengono decurtati i corrispondenti periodi di congedo parentale ancora non fruiti.

### **Cosa si intende con l'espressione assegni familiari?**

E' un assegno con cadenza mensile spettante a lavoratori/trici per ogni familiare vivente a carico, erogato dall'INPS ma liquidato in busta paga dal datore di lavoro.

L'importo dell'assegno è ricavabile dalle tabelle predisposte dall'INPS che prende in considerazione i numero dei componenti del nucleo familiare ed il reddito percepito.

### **Cosa si deve fare per ricevere gli assegni familiari?**

Il lavoratore/trice deve presentare al datore di lavoro entro il 30 giugno di ogni anno il modello ANF (scaricabile dal sito INPS) compilato in cui vengono fornite le seguenti informazioni: composizione del nucleo familiare - reddito del nucleo familiare.

Il richiedente ha l'obbligo di comunicare ogni variazione del nucleo familiare (sia in caso di ampliamento che di riduzione dei componenti) al fine di determinare correttamente l'importo spettante; deve presentare nuova domanda di assegni familiari in caso di cambiamento del datore di lavoro.

### **Quando si matura il diritto agli assegni familiari?**

Dal primo giorno in cui si verificano le condizioni necessarie per acquisirlo (ovvero la data in cui si ha il parente a carico, per es. a seguito di matrimonio o nascita minore).

L'importo viene versato con il primo cedolino successivo alla presentazione della domanda.

L'assegno, oltre che per i giorni di effettivo lavoro prestato, spetta anche in caso di assenze giustificate che danno diritto alla retribuzione (malattia, infortunio, gravidanza, malattia del bambino, permessi per assistenza portatori handicap, etc.)

### **Quando si perde il diritto agli assegni familiari?**

Quando vengono meno le condizioni che avevano fatto maturare il diritto (ad es. per separazione legale o conseguimento della maggiore età del figlio).

È proprio il rapporto di causalità ivi indicato che impone al fruitore di comunicare tempestivamente ogni variazione del nucleo familiare.