

LE GUIDE DI LUCIA
Gennaio 2020

Sommario

pag.

- 1 [Guida alla maternità](#)
- 2 [Quadro Normativo](#)
- 3 [Controlli prenatali](#)
[Congedo maternità](#)
- 4 [Congedo paternità](#)
[Astensione obbligatoria padre lavoratore](#)
- 5 [Parto prematuro](#)
[Astensione anticipata maternità](#)
- 6 [Interruzione spontanea di gravidanza](#)
- 7 [Congedo parentale](#)
[Congedo parentale a ore](#)
- 8 [Riposi giornalieri per allattamento](#)
- 9 [Congedo per malattia del figlio](#)
[Bonus mamma domani](#)
[Bonus bebè](#)
- 11 [Bonus asilo nido](#)
[Assegni nucleo familiare](#)
- 12 [Fondo sostegno natalità](#)
[Contatti](#)

GUIDA ALLA TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ MISURE A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA



QUADRO NORMATIVO

La legislazione relativa alla maternità e paternità è stata modificata nel 2000, cambiandone profondamente i criteri ispiratori.

Le attuali norme, non solo confermano le tutele previste per lavoratrici madri, ma prevedono nuovi diritti per i padri, al fine di indirizzare e sostenere una diversa distribuzione del lavoro di cura della famiglia tra donne e uomini.

La legge 145/2018 è ulteriormente intervenuta sulle misure di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, ampliando alcune previsioni inserite nel Decreto 151 del 2001 e dell'ultimo D.lgs. 80/2015.

Ricordiamo che il personale con contratto di apprendistato e di inserimento ha le stesse tutele di legge sulla maternità; la sola differenza è che il termine del contratto è differito per effetto dell'assenza per astensione obbligatoria e/o facoltativa.

CONGEDO DI MATERNITÀ

astensione obbligatoria dal lavoro della madre lavoratrice

CONGEDO DI PATERNITÀ

astensione dal lavoro del padre lavoratore

CONGEDO PARENTALE

astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore

CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

astensione facoltativa dal lavoro della madre o del padre, in dipendenza della malattia stessa

RIPOSI GIORNALIERI

Permessi per allattamento

DOMANDA TELEMATICA ALL'INPS

Le domande in modalità telematica potranno essere presentate attraverso i seguenti canali:

- Patronato
- Via web sul sito www.INPS.it–Servizi on line (con pin dispositivo);
- telefonando al Contact Center Integrato al numero 803164 da rete fissa (gratuito), numero 06/164164 da rete mobile.



[Torna al sommario](#)

CONTROLLI PRENATALI

Durante il periodo di gravidanza, le lavoratrici hanno diritto a permessi retribuiti per effettuare gli esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, nel caso debbano essere effettuate durante l'orario di lavoro.

Questi permessi non si applicano al «corso di preparazione al parto».

Istruzioni operative

Le lavoratrici dovranno fare richiesta all'Amministrazione del personale in via preventiva e successivamente produrre la documentazione giustificativa concernente data e orario di effettuazione degli esami.

CONGEDO DI MATERNITÀ - ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO

L'astensione obbligatoria dal lavoro (5 mesi) si può usufruire:

- > **2 mesi prima** della data presunta del parto e **3 mesi dopo** il parto, oppure la legge assegna alla lavoratrice la scelta di posticipare l'inizio del congedo di maternità: è la cosiddetta flessibilità dell'astensione obbligatoria;
- > **1 mese prima** della data presunta del parto e **4 mesi dopo** il parto, previa certificazione emessa da uno specialista ginecologo del S.S.N. (o con esso convenzionato) e dichiarazione dell'azienda (se non sottoposta a sorveglianza sanitaria) o del medico aziendale (se sottoposta a sorveglianza sanitaria), i quali attestino che tale scelta non arrechi pregiudizio alcuno alla gestante o al nascituro.
- > Nella nuova legge 145/2018 è prevista la possibilità di posticipare il congedo obbligatorio **interamente al periodo successivo al parto**. In questo caso, sarà possibile rimanere a casa dal lavoro sempre 5 mesi ma tutti dopo la nascita del figlio. Questa facoltà però è vincolata espressamente al parere del medico specialista.

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

In caso di **adozione o l'affidamento nazionale di minore** il congedo di maternità spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidato preadottivo. In caso di **adozione internazionale**, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

Nel caso di **affidamento di minore** non preadottivo, invece, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, ma per un periodo massimo di tre mesi.

Come richiederlo:

Entro il 7° mese di gravidanza la lavoratrice dovrà presentare la domanda per l'astensione obbligatoria, corredata dal certificato medico attestante la data presunta del parto.

Per poter usufruire del **periodo 1+4 mesi**, la domanda non può essere presentata **oltre il settimo mese**; oltre tale termine la domanda viene respinta.

Entro 30 giorni dalla nascita, la lavoratrice deve presentare il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva.

ATTENZIONE!

*Qui ti può aiutare la
struttura territoriale del
PATRONATO UIL*

[Torna al sommario](#)

La domanda per l'astensione obbligatoria e la comunicazione della nascita vanno indirizzate all' INPS in forma telematica anche attraverso i nostri Patronati UIL. Copia di tale richiesta deve essere inoltrata anche ad Amministrazione del Personale.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Dopo la nascita del figlio, il padre può astenersi dal lavoro alle stesse condizioni della madre e per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- in caso di abbandono del figlio da parte della madre;
- in caso di affidamento esclusivo da parte del padre.

In caso di adozione o affidamento di minori, oltre agli eventi sopra riportati, il congedo di paternità è fruibile dal padre a seguito della **rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità** al quale ha diritto.

Come richiederlo

In caso di congedo di paternità nelle casistiche sopra individuate, il lavoratore padre dovrà inoltrare domanda telematica all'INPS e inviarne copia ad Amministrazione del Personale.

ATTENZIONE!

Qui ti può aiutare la struttura territoriale del PATRONATO UIL

Trattamento Economico congedo maternità/paternità

Il trattamento economico da parte dell'Inps è dell'80% dell'ultima retribuzione mensile intera; il contratto del credito, tuttavia, prevede l'integrazione di tale indennità fino al raggiungimento del 100% della retribuzione goduta in servizio, sino ad un massimo di 5 mesi.

Si beneficia dell'accredito figurativo utile per la pensione al 100%.

Si matura l'anzianità di servizio ai fini:

- Scatti di anzianità
- Automatismi
- Tredicesima
- Ferie
- Premio di produttività
- Progressione di carriera, quando non siano richiesti particolari requisiti.

ASTENSIONE OBBLIGATORIA DEL PADRE LAVORATORE (CONGEDO PAPÀ)

La legge 145/2018 ha prorogato ed esteso la durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente a **5 giorni** da usufruire anche durante il periodo di congedo di maternità post partum della madre. Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre entro e non oltre il quinto mese di vita del bambino o dall'adozione/affidamento. Inoltre, il padre potrà godere anche di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, condizionato però all'accordo con la madre, qualora questa scelga di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo obbligatorio. Per l'anno solare 2020, la legge di Bilancio ha

[Torna al sommario](#)

aumentato a 7 il numero di giorni di congedo obbligatorio per i padri.

Si ricorda che, secondo quanto affermato dall'Inps, questi due congedi non possono essere frazionati ad ore.

Per i giorni di congedo obbligatorio, il padre lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera, a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione.

PARTO PREMATURO

In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vanno aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche se la somma dei giorni ante e post-partum supera il limite dei cinque mesi. L'Inps ha precisato che questa previsione interessa solo i casi di **parto "fortemente" prematuro**, intendendo come tale la nascita che si verifichi prima dei **2 mesi** antecedenti alla data presunta del parto, cioè prima del normale inizio del congedo di maternità.

La formula per calcolare l'astensione obbligatoria è: tre mesi + due mesi + i giorni che vanno dalla data del parto "fortemente" prematuro alla data prevista di inizio del congedo obbligatorio.

Esempio 1:

Bambino nato "fortemente" prematuro il 1 aprile 2016, atteso per il 23 giugno 2016.

La durata complessiva del congedo indennizzato di maternità si determina sommando ai 5 mesi canonici i 21 giorni che vanno dal giorno dopo il parto (2 aprile) fino al giorno precedente la data di inizio del congedo ante parto (22 aprile). Prima della riforma, sarebbe stato di soli 5 mesi post-partum a partire dal 1 aprile.

La data effettiva del parto è il giorno da cui inizia il calcolo per il periodo di astensione post-partum.

Esempio 2:

Data parto: 02/6/2017

Data presunta parto: 10/9/2017

Inizio dei due mesi ante partum: 10/7/2017

Durata del congedo di maternità: dal 02/6/2017 al 10/12/2017

In caso di ricovero ospedaliero del neonato, la madre può sospendere il congedo post-partum, riprendendo l'attività lavorativa e differendo la fruizione del congedo residuo a partire dalla data di dimissioni del bambino.

ASTENSIONE ANTICIPATA MATERNITÀ

L'astensione anticipata al congedo di maternità avviene quando:

- si ha una gravidanza con gravi complicazioni;
- si ha una malattia che la gestazione potrebbe aggravare;
- Se le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino ovvero per impossibilità di spostare la lavoratrice ad altra mansione.

Come richiederla

La certificazione medica viene rilasciata dal ginecologo.

La lavoratrice deve presentare domanda, allegando la certificazione medica, alla ASL competente, consegnandola a mano oppure inviandola tramite raccomandata a.r. Nel caso di gravidanza a rischio per ambiente di lavoro o tipo di lavoro svolto,

ATTENZIONE!

*Qui ti può aiutare la
struttura territoriale del
PATRONATO UIL*

[Torna al sommario](#)

la domanda dovrà essere presentata alla **Direzione Territoriale del Lavoro** dalla lavoratrice o dal datore di lavoro.

Entro 7 giorni, la Direzione provinciale del Lavoro deciderà la durata del periodo per il quale viene concesso l'anticipo; se entro tale periodo non si pronuncerà la richiesta è da considerarsi accolta (silenzio/assenso).

Istruzioni operative:

Qualora sulla base di un accertamento medico sia disposta l'interdizione dal lavoro prima dei termini previsti per l'astensione obbligatoria (maternità anticipata), dovranno essere immediatamente contattati l'Amministrazione del Personale.

INTERRUZIONE SPONTANEA DELLA GRAVIDANZA

In caso di aborto spontaneo o terapeutico la lavoratrice deve produrre entro 15 giorni il certificato medico rilasciato dall'Ufficio Sanitario dell'ASL oppure da un medico di fiducia.

Prima del 180° giorno di gestazione (ABORTO)

L'interruzione di gravidanza va considerata malattia anche se non fa cumulo con i giorni di malattie per altre cause.

Dopo il 180° giorno di gestazione (PARTO)

Dopo il 180°giorno di gestazione l'aborto viene considerato parto. La lavoratrice usufruisce dell'astensione obbligatoria post-partum per 3 mesi dal giorno successivo a quello dell'aborto.

Con preavviso di **10 giorni**, tuttavia, la lavoratrice ha facoltà di riprendere l'attività lavorativa a condizione che il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro e il medico del SSN attestino che tale rientro non arrechi pregiudizio alla salute.

N.B.: La dipendente che volontariamente interrompe la gravidanza non può beneficiare della tutela della lavoratrice madre.

Istruzioni operative:

Copia di documentazione deve essere inoltrata anche ad Amministrazione del Personale.

CONGEDO PARENTALE

Astensione Facoltativa dal Lavoro

Il congedo è fruibile sia dalla madre sia dal padre per un periodo complessivo tra i due non superiore a 10 mesi, aumentabili ad 11 mesi. Il periodo può essere fruito anche contemporaneamente e spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Più precisamente, il congedo parentale spetta:

- > Alla madre dipendente per un periodo continuativo o frazionato **non superiore 6 mesi**;
- > Al padre dipendente dal giorno successivo al parto, anche mentre la madre è in congedo di maternità o se usufruisce dei riposi giornalieri o se è casalinga o se è lavoratrice autonoma. Può essere utilizzato per un periodo continuativo o frazionato **non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi** se la madre si astiene dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi (continuativo o frazionato).
- > fino ad un massimo di **10 mesi qualora vi sia un solo genitore** (ad es. in caso di morte

[Torna al sommario](#)

della madre o del padre).

In caso di parto plurimo si ha diritto di usufruire **per ogni figlio** dei mesi previsti; in caso di gemelli, quindi, il congedo va moltiplicato per il numero di gemelli.

In caso di malattia del genitore e/o del bambino durante il congedo parentale può essere richiesta l'**interruzione** del periodo stesso; dopo aver attivato la procedura di certificazione di malattia, si deve comunicare esplicitamente la volontà di sospendere il congedo durante il periodo di malattia.

CONGEDO PARENTALE AD ORE

Il congedo parentale **può essere fruito ad ore**.

Può essere usufruito sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale.

Può essere usufruito per periodi minimi di un'ora giornaliera la cui somma nell'arco di ciascun mese corrisponda comunque a giornate intere.

In caso di adozione o affidamento, 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.

Come richiederlo

(congedo parentale – congedo parentale ad ore)

La domanda va presentata all'INPS prima del periodo di congedo in modalità telematica, anche attraverso i nostri Patronati UIL. Copia della domanda dovrà essere presentata al datore di lavoro, con un **preavviso non inferiore a 5 giorni**, ovvero con un preavviso di **2 giorni** in caso di fruizione del congedo ad ore.

ATTENZIONE!

*Qui ti può aiutare la
struttura territoriale del
PATRONATO UIL*

Trattamento economico

(congedo parentale – congedo parentale ad ore)

Entro i primi 6 anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile.

Dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione (per il 2017 € 16.311 = € 6.524 x 2,5).

Dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino il congedo non è mai indennizzato.

Il periodo di congedo parentale fa maturare l'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima.

[Torna al sommario](#)



RIPOSI GIORNALIERI (ex Allattamento)

Madre:

Durante il primo anno del bambino, dopo il periodo di congedo per maternità, spettano **due permessi di un'ora ciascuno**, anche cumulabili; per coloro che effettuano orario giornaliero inferiore a sei ore, il riposo è ridotto ad un'ora sola.

In caso di parto plurimo le ore di permesso vengono **raddoppiate**, indipendentemente dal numero dei gemelli.

In questo caso, i permessi possono essere utilizzati congiuntamente da entrambi i genitori ed il padre può usufruire delle ore aggiuntive anche se la madre è in congedo di maternità o parentale.

I permessi devono essere concordati con il datore di lavoro.

Padre:

I riposi per allattamento spettano anche al padre lavoratore nei seguenti casi:

- In alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga;
- In caso di morte o di grave infermità della madre;
- In caso i figli siano stati affidati al solo padre;
- Se la madre è lavoratrice autonoma;
- Se la madre è casalinga senza eccezioni.

Tale diritto **non** è riconosciuto al padre quando:

- La madre si trova in astensione obbligatoria o facoltativa;
- La madre lavoratrice non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione;
- La madre lavoratrice autonoma fruisce delle indennità per congedo di maternità.

In caso di adozione o affidamento, I riposi giornalieri possono essere fruiti entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

[*Torna al sommario*](#)

Come richiederli

La domanda deve essere presentata prima dell'inizio del periodo di riposo per allattamento:

- ◇ Per le lavoratrici: direttamente ed esclusivamente al datore di lavoro (nessuna domanda va presentata all'INPS);
- ◇ Per i lavoratori: sia alla sede dell'INPS di appartenenza, sia al proprio datore di lavoro.

ATTENZIONE!

Qui ti può aiutare la struttura territoriale del PATRONATO UIL

Trattamento economico e normativo

Ai fini della retribuzione le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti, compresa l'anzianità di servizio e sono remunerate integralmente tramite apposita indennità INPS.

I contributi sono utili alla misura e al diritto dei trattamenti pensionistici previdenziali.

CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

Congedo non retribuito che può essere richiesto da entrambi i genitori lavoratori; la fruizione del congedo deve essere alternata, cioè i genitori non possono fruirne contemporaneamente per gli stessi giorni.

Si può richiedere:

- **fino al compimento dei 3 anni**, per tutta la durata della malattia;
- **tra i 3 e gli 8 anni del bambino** sino a 5 giorni lavorativi per ciascun genitore.

Durante le malattie con ricovero ospedaliero il lavoratore può richiedere di interrompere le ferie.

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

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

Come richiederlo

Per poter fruire dei congedi per la malattia del figlio, il genitore è tenuto a presentare un certificato medico di malattia del bambino, rilasciato dal medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

Deve inoltre autocertificare che l'altro genitore non usufruisca del congedo per malattia del medesimo bambino nel medesimo periodo.

Trattamento economico e normativo

Trattasi di permessi **NON** retribuiti; sono computabili nell'anzianità di servizio; **NON** sono computabili ai fini delle ferie, della tredicesima mensilità, degli automatismi di carriera ed economici.



[Torna al sommario](#)

BONUS MAMMA DOMANI (PREMIO ALLA NASCITA)

È un assegno di **800 €** corrisposto in un'unica soluzione per figlio/affidamento/adozione dall'Inps per la nascita o l'adozione di un minore, su domanda della futura madre: **non prevede alcun limite di reddito Isee.**

È rivolto alle mamme o future mamme che hanno raggiunto una di queste alternative:

- compiuto il settimo mese di gravidanza;
- partorito;
- adottato un minore;
- avuto un bimbo in affidamento preadottivo (nazionale o internazionale).

La domanda deve essere presentata **dopo il compimento del settimo mese** di gravidanza e comunque entro un anno dalla nascita, adozione o affidamento; in caso di **gravidanza gemellare** sarà necessario fare due domande e si avrà diritto a due assegni di 800 €.

Come richiederlo:

La domanda si presenta esclusivamente telematica, anche attraverso i nostri Patronati UIL.

Ai fini di riconoscimento ed erogazione del bonus mamma, l'INPS, richiede la certificazione dello stato di gravidanza.

Tale stato è certificabile con una delle seguenti modalità:

- Certificato di gravidanza in originale
- Numero del protocollo telematico del certificato rilasciato dal medico SSN o medico convenzionato ASL
- Indicazione che il certificato è stato già trasmesso all'Inps nel caso in cui la domanda si relativa ad una gravidanza gemellare.

ATTENZIONE!

*Qui ti può aiutare la
struttura territoriale del
PATRONATO UIL*

BONUS BEBÈ (ASSEGNO NATALITÀ)

Il 'bonus Bebè' è un assegno per ogni figlio nuovo nato o per il minore adottato o in affido solo per il primo anno.

L'entità dell'assegno mensile varia a seconda dell'Isee dichiarato e ha la durata di 12 mesi.

La legge 145/2018 ha previsto che l'assegno venga incrementato del 20% in caso di secondo figlio.

Per i figli nati nel 2019, il Bonus Bebè spetta a condizione che il nucleo familiare del genitore richiedente, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, sia residente in Italia e in possesso di un ISEE in corso di validità non superiore a 25.000 euro.

L'importo previsto è di 80 euro al mese, che sale a 160 euro al mese in caso di ISEE inferiore a 7000 euro.

La legge di Bilancio 2020 elimina il limite del requisito ISEE e cambia **l'importo dell'assegno di natalità** riconosciuto per i figli nati o adottati /affidati dal 1 gennaio 2020.:

- > **80 euro al mese:** reddito familiare sopra i 40.000 €;
- > **120 euro al mese:** reddito familiare tra i 7.001 e i 40.000 €;
- > **160 euro al mese:** reddito familiare sotto i 7.000 €.

Come richiederlo

La domanda dovrà essere presentata all'Inps in modalità telematica, anche attraverso il Patronato Uil.

La domanda all'INPS va inviata **entro 90 giorni** dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del bambino.

Nella domanda la madre deve indicare anche la struttura nella quale il minore è iscritto.

[Torna al sommario](#)

In caso di ritardi nella presentazione della domanda, l'assegno verrà erogato a partire dal momento in cui viene presentata, senza alcun rimborso per le mensilità precedenti.

Se si intende richiedere il bonus bebè per più figli sarà necessario presentare una domanda per ciascuno di essi.

BONUS ASILO NIDO

È un contributo, fino a un importo massimo di **3000 €** su base annua che può essere corrisposto a beneficio di bambini nati, adottati o affidati per contribuire al pagamento delle rette degli asili nido pubblici e privati autorizzati.

È esteso anche ai **BAMBINI MALATI CRONICI** con cure domiciliari che a causa della loro patologia non possono frequentare l'asilo nido ma hanno bisogno di forme di supporto presso la propria abitazione.

Tra i documenti richiesti un'attestazione rilasciata dal pediatra di libera scelta, che dichiara per l'intero anno di riferimento, l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica.

Spetta alle mamme indipendentemente dal reddito.

L'ammontare di questo incentivo sarà calcolato in base al reddito ISEE del nucleo familiare:

- 1.500 euro, per chi possiede un ISEE maggiore di 40.000 €
- 2.500 euro, per chi ha un valore ISEE compreso fra 25.001 e 40.000 €
- 3.000 €, in favore dei nuclei con un ISEE dal valore inferiore a 25.000 €.

Come richiederlo

La domanda dovrà essere presentata all'Inps in modalità telematica, anche attraverso il Patronato Uil.

ATTENZIONE!

Qui ti può aiutare la struttura territoriale del PATRONATO UIL

ANF - ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE

Gli assegni familiari sono prestazioni a sostegno del reddito e spettano:

- se nel nucleo familiare il 70% del reddito complessivo è composto da reddito da lavoro dipendente
- se il reddito del nucleo familiare è inferiore a determinate soglie stabilite annualmente, reperibile dal sito Inps, in base all'indice dei prezzi al consumo rivalutata dall'ISTAT.

Vanno richiesti nel momento in cui sorge il diritto e successivamente, con periodicità annuale, entro il 30 giugno di ogni anno ed hanno validità dal 1° luglio di ogni anno al 30 giugno dell'anno successivo.

Le domande si possono presentare entro 5 anni dalla data di maturazione e si possono richiedere per l'intero periodo non percepito.

Il datore provvede poi al pagamento dell'assegno per conto dell'INPS per il periodo in cui il dipendente ha lavorato presso di lui e, anche nel caso in cui la richiesta sia stata inoltrata dopo la cessazione del rapporto di lavoro, nel termine di 5 anni.

Come richiederli:

Il lavoratore deve richiederli attraverso il servizio telematico Inps, oppure è possibile utilizzare i servizi dei patronati UIL.

ATTENZIONE!

Qui ti può aiutare la struttura territoriale del PATRONATO UIL

[Torna al sommario](#)

FONDO DI SOSTEGNO ALLA NATALITÀ

Il Fondo di sostegno alla natalità, è destinato a favorire l'accesso al credito delle famiglie attraverso il rilascio di garanzie dirette, anche fidejussorie, alle banche ed agli intermediari finanziari, per operazioni di finanziamento a favore dei soggetti esercenti la responsabilità genitoriale di bambini nati o adottati a decorrere dal 1° gennaio 2017 fino al compimento del terzo anno di età del bambino, ovvero entro tre anni dall'adozione.

Nel caso di responsabilità o affido condiviso è ammesso un solo prestito.

I finanziamenti ammissibili alla garanzia del Fondo hanno una durata non superiore a sette anni e sono di ammontare non superiore a 10.000 euro, a tasso fisso non superiore al Tasso Effettivo Globale medio (TEGM) sui prestiti personali.

I soggetti finanziatori (banche o intermediari finanziari) non potranno richiedere, a coloro che presentano la domanda di finanziamento, garanzie aggiuntive oltre alla garanzia del Fondo.

Come richiederlo

La richiesta va effettuata direttamente all'istituto di credito presentando la documentazione attestante il possesso dei requisiti richiesti.

ATTENZIONE!

*Qui ti può aiutare la
struttura territoriale del
PATRONATO UIL*

Ti è piaciuta questa nuova pubblicazione?

Hai trovato utili gli argomenti inseriti?

Ascolteremo tutte le vostre proposte per
crescere e migliorare insieme!

Facci sapere se c'è un argomento che
gradiresti fosse approfondito



[Torna al sommario](#)