

SOS APERE

TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' MISURE A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA



QUADRO NORMATIVO	PAGINA	3
PARTE PRIMA		
CONTROLLI PRENATALI	PAGINA	5
CONGEDO MATERNITA'	PAGINA	6
PARTO PREMATURO	PAGINA	7
ASTENSIONE ANTICIPATA MATERNITA'	PAGINA	8
CONGEDO PATERNITA'	PAGINA	9
INTERRUZIONE SPONTANEA DI GRAVIDANZA	PAGINA	10
PARTE SECONDA		
CONGEDO PARENTALE	PAGINA	12
CONGEDO PARENTALE AD ORE	PAGINA	13
PARTE TERZA		
RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATTAMENTO	PAGINA	15
CONGEDO PER MALATTIA FIGLIO	PAGINA	16
PARTE QUARTA		
BONUS MAMMA DOMANI	PAGINA	18
BONUS BEBE'	PAGINA	19
BONUS ASILO NIDO	PAGINA	20
ASSEGNI FAMILIARI	PAGINA	21
FONDO SOSTEGNO NATALITA'	PAGINA	22
PERMESSI CONTRATTO INTEGRATIVO BANCO BPM		
GIORNATE DI SOSPENSIONE VOLONTARIA	PAGINA	24
PERMESSI AMBIENTAMENTO FIGLI AD ASILI/SCUOLE	PAGINA	24
PERMESSI PER DSA	PAGINA	25

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 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.Leg. 80/2015.

Ricordiamo che il personale con Contratto di apprendistato e di inserimento ha le stesse tutele di legge sulla maternità; i periodi di assenza interrompono il contratto con relativo spostamento del termine di scadenza.

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



PARTE I



CONTROLLI PRENATALI

Le lavoratrici durante il periodo di gravidanza 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 8397 in via preventiva e successivamente caricare in Procedura presenze/assenze la documentazione giustificativa concernente data, orario di effettuazione ed attestazione relativa alla necessità di svolgimento durante l'orario di lavoro.

CONGEDO DI MATERNITA' **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 azienda se non sottoposta a sorveglianza sanitaria o del medico aziendale se sottoposta a sorveglianza sanitaria
- 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 a stipendio pieno sempre 5 mesi ma tutti dopo la nascita del figlio. Questa facoltà però è vincolata espressamente al parere del medico specialista.

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.

La domanda per l'astensione obbligatoria e la comunicazione della nascita vanno indirizzate:

- Datore di lavoro
- INPS in forma telematica attraverso uno dei 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.



ATTENZIONE!
Qua ti può aiutare
la struttura
territoriale dei
Patronati UIL

Istruzioni operative:

Copia di tale richiesta deve essere inoltrata anche ad Amministrazione del Personale 8397 e per conoscenza al Gestore delle risorse di riferimento.

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 la riforma 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.

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

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

Istruzioni operative:

Copia di tale richiesta deve essere inoltrata anche ad Amministrazione del Personale 8397e per conoscenza al Gestore delle risorse di riferimento.

ASTENSIONE ANTICIPATA MATERNITA'

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

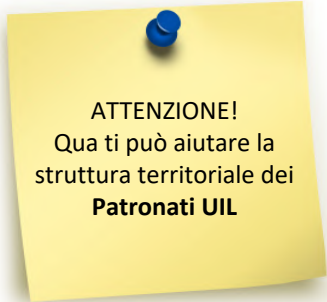
La certificazione medica viene rilasciata dal ginecologo.

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 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 8397 e il Gestore delle risorse di riferimento.



ATTENZIONE!
Qua ti può aiutare la
struttura territoriale dei
Patronati UIL

CONGEDO DI PATERNITA'

Astensione Obbligatoria/Facoltativa dal Lavoro

La legge 145/2018 ha prorogato ed esteso la durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente a **5 giorni** da usufruire contemporaneamente alla 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.

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 ad un'indennità giornaliera, a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione.

Il padre ha diritto al congedo di paternità alle stesse condizioni della madre, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di lavoro della madre, in caso di:

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

Il congedo di paternità, che decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi previsti:

- coincide con il periodo di congedo maternità non fruito in caso di madre lavoratrice
- termina al terzo mese dopo il parto in caso di madre non lavoratrice
- in caso di parto prematuro con ricovero del neonato in struttura ospedaliera
- il congedo di paternità può essere differito in tutto o in parte.

Come richiederlo

La richiesta deve essere presentata in forma scritta al datore di lavoro. In questa comunicazione dovranno essere indicate le date in cui il padre intende fruire dell'astensione dal lavoro, con un **anticipo di almeno 15 giorni**, o data presunta del parto se intende utilizzare i giorni spettanti in occasione della nascita del figlio.

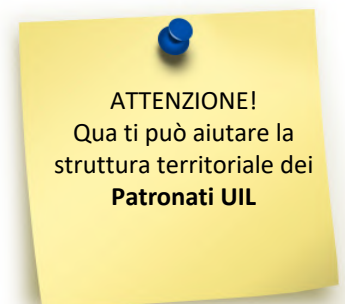
Trattamento Economico

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.



Istruzioni operative:

In caso di congedo di paternità nelle casistiche sopra individuate, il lavoratore padre dovrà, inoltrare con le stesse modalità domanda all'INPS e inviarne copia ad Amministrazione del Personale 8397 e al Gestore delle risorse di riferimento al verificarsi delle condizioni previste.

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 8397 e per conoscenza al Gestore delle risorse di riferimento.



PARTE II

CONGEDO PARENTALE

Astensione Obbligatoria/Facoltativa dal Lavoro

Il congedo è fruibile sia dalla madre che dal padre per un periodo complessivo tra i due non superiore ai 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 utilizzare per un periodo continuativo o frazionato **non superiore a 6 mesi elevabile a 7 mesi** se si astiene dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi (continuativo o frazionato)
- Al genitore «solo» (non genitore single o separato) per un periodo non superiore a 10 mesi (continuativo o frazionato)

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.

Come richiederlo: Il genitore richiedente deve presentare la domanda di congedo al datore di lavoro, con un **preavviso non inferiore a 5 giorni**. Nella richiesta va indicata la data di inizio e fine del congedo.

La richiesta all'INPS va presentata prima del periodo di congedo in modalità telematica:

- Patronato
- Web – www.INPS.it–Servizi on line (con pin dispositivo)
- Contact Center Integrato n. 803164 da rete fissa (gratuito) n. 06164164 da rete mobile



Istruzioni operative:

Copia di tale richiesta deve essere inoltrata anche ad Amministrazione del Personale 8397 e per conoscenza al Gestore delle risorse di riferimento.

CONGEDO PARENTALE AD ORE

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

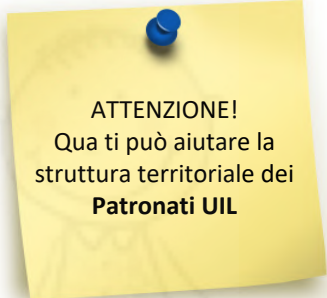
- Può essere usufruito sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale.
- Può essere usufruito per periodi minimi di un'ora giornaliera la cui somma nell'arco di ciascun mese corrisponda comunque a giornate intere.

Come richiederlo

La richiesta va inoltrata all'INPS ed è reperibile sul sito della stessa.

La richiesta scritta va indirizzata al datore di lavoro con un **preavviso non inferiore a 5 giorni** indicando:

- La durata del periodo richiesto
- Il numero di giornate equivalenti alle ore richieste
- Le giornate richieste
- La collocazione nella giornata



ATTENZIONE!
Qua ti può aiutare la
struttura territoriale dei
Patronati 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.

Istruzioni operative:

Ai fini di tale facoltà il lavoratore dovrà presentare al proprio Responsabile e ad Amministrazione del Personale 8397 con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi domanda in forma scritta unitamente a documentazione inoltrata all'INPS, indicando la durata del periodo richiesto, il numero di giornate equivalenti alle ore richieste, le giornate e la collocazione nella giornata.



PARTE III

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.

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 parentale.

I permessi devono essere concordati con il datore di lavoro

Padre:

I riposi per allattamento spetta 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

Come richiederli

La domanda deve essere consegnata per via telematica, anche tramite l'assistenza dei Patronati 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

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 periodi sono coperti da contribuzione figurativa attribuendo come valore retributivo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

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

Istruzioni operative:

Il personale che fruisce dei periodi di riposo giornaliero può avanzare richiesta scritta al Gestore delle risorse di riferimento, di spostamento dell'intervallo meridiano, comunque con inizio non prima delle ore 12:00 e non dopo le ore 14:40; tale richiesta verrà accolta dal suddetto ufficio fatte salve le esigenze tecniche-organizzative dell'Unità Organizzativa di assegnazione.



CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

Congedo non retribuito che può essere richiesto da entrambi i genitori lavorativi; 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 4 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.

I periodi sono coperti da contribuzione figurativa attribuendo come valore retributivo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria. I contributi sono utili alla misura e al diritto dei trattamenti pensionistici previdenziali.

Istruzioni operative:

Il personale che fruisce dei periodi di riposo giornaliero può avanzare richiesta scritta al Gestore delle risorse di riferimento, di spostamento dell'intervallo meridiano, comunque con inizio non prima delle ore 12:00 e non dopo le ore 14:40; tale richiesta verrà accolta dal suddetto ufficio fatte salve le esigenze tecniche-organizzative dell'Unità Organizzativa di assegnazione.



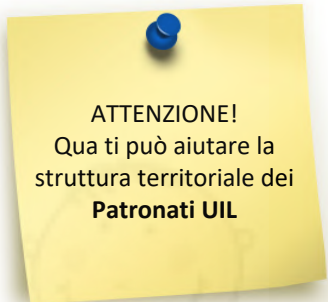
PARTE IV

BONUS MAMMA DOMANI

E' 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)



ATTENZIONE!
Qua ti può aiutare la
struttura territoriale dei
Patronati UIL

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 online tramite:

- servizio telematico accessibile nel portale Inps direttamente dalla richiedente tramite PIN;
- servizio per gli enti di patronato;
- Contact center Integrato al numero verde 803 164 oppure 06 164 164 da rete mobile.

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.

BONUS BEBE'

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

- **80 euro al mese:** reddito familiare fino a 25.000 €;
- **160 euro al mese:** reddito familiare sotto i 7.000 €.

Come richiederlo

Le modalità di presentazione delle domande Inps sono le seguenti:

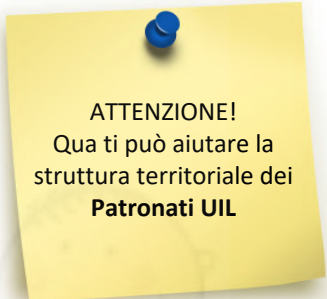
- servizio telematico accessibile nel portale Inps direttamente dalla richiedente tramite PIN;
- servizio per gli enti di patronato;
- Contact center Integrato al numero verde 803 164 oppure 06 164 164 da rete mobile.

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.

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.



ATTENZIONE!
Qua ti può aiutare la
struttura territoriale dei
Patronati UIL

BONUS ASILO NIDO

È un contributo, fino a un importo massimo di **1.500 €** 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 dichiari per l'intero anno di riferimento, l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica.

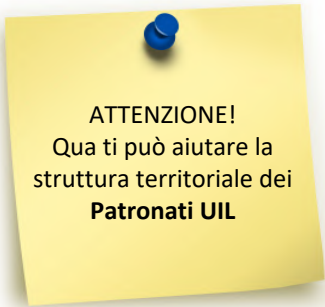
Spetta alle mamme indipendentemente dal reddito.

DECADENZA DAL BONUS: per mantenere il bonus di 1000 euro, occorre confermare ad ogni mensilità che i requisiti sono rimasti invariati rispetto a quanto dichiarato nella domanda.

Come richiederli

Le modalità di presentazione delle domande Inps sono le seguenti:

- servizio telematico accessibile nel portale Inps direttamente dalla richiedente tramite PIN;
- servizio per gli enti di patronato;
- Contact center Integrato al numero verde 803 164 oppure 06 164 164 da rete mobile.



ATTENZIONE!
Qua ti può aiutare la
struttura territoriale dei
Patronati 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 rivalutato 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.

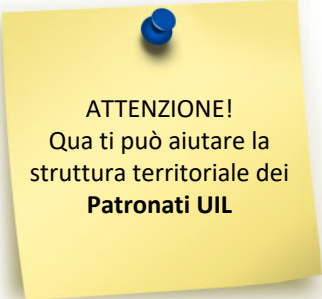
Le domande si possono presentare entro 5 anni dalla data di maturazione e si possono richiedere per l'intero periodo non percepito.

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 tramite PIN www.inps.it > myinps > assegno per il nucleo familiare > accedi al servizio > assegno per nucleo familiare lavoratori dipendenti di aziende attive > nuova domanda

Oppure è possibile utilizzare i servizi dei patronati.



ATTENZIONE!
Qua ti può aiutare la
struttura territoriale dei
Patronati UIL

FONDO DI SOSTEGNO ALLA NATALITA'

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.



BANCO BPM SPA

GIORNATE VOLONTARIE DI CONGEDO STRAORDINARIO PARZIALMENTE RETRIBUITO ANNO 2019 AL COMPLETAMENTO ASTENSIONE FACOLTATIVE

Per assistenza alla prole, dopo aver completato il periodo di astensione facoltativa per congedo parentale e in continuità con quest'ultimo possono essere richiesti fino a tre mesi continuativi di giornate di sospensione volontaria, retribuiti al 40% e con copertura contributiva in analoga misura. Le domande di fruizione delle giornate di congedo volontario devono essere presentate al gestore delle risorse di riferimento, e in copia per conoscenza al proprio responsabile, di norma almeno 10 giorni prima dell'inizio dell'assenza.

PERMESSI NON RETRIBUITI PER L'AMBIENTAMENTO DEI FIGLI PRESSO L'ASILO NIDO, LA SCUOLA DELL'INFANZIA E LA SCUOLA PRIMARIA

E' prevista la concessione di permessi non retribuiti, frazionabili a ore, fino a un massimo di 10 giorni annuali, in occasione del periodo di ambientamento dei propri figli (anche adottivi o affidatari) presso asili nido e scuole dell'infanzia e fino a un massimo di 2 giorni annuali per l'ingresso presso la 1° classe della scuola primaria.

Come richiederli

Sarà necessario inviare al Gestore delle risorse di riferimento una richiesta motivata, vistata dal proprio responsabile, corredata della certificazione di iscrizione e del piano di inserimento per asili nido e scuola dell'infanzia.

PERMESSI PER DISTURBI SPECIFICI DI APPRENDIMENTO (DSA)

Vengono riconosciute **sette giornate** di permesso retribuito all'anno a favore di coloro che ne facciano richiesta per assistenza alle attività scolastiche a casa per ogni figlio minorenne affetto da DSA, nell'ambito del primo ciclo di istruzione scolastica (scuola primaria e secondaria di primo grado).

Il permesso deve essere fruito nel corso dell'anno scolastico.

I permessi potranno essere fruiti anche ad ore (con frazione minima di un'ora e multipli di 30 minuti).

Essi saranno riproporzionati all'orario individuale in caso di part time.

Se fruiti a favore di figli minorenni al di fuori della durata del ciclo scolastico ovvero per cicli di istruzione successivi al primo, il permesso non sarà retribuito.

Come richiederli

Inoltre la richiesta ad Amministrazione e per conoscenza al Gestore risorse di riferimento, allegando idonea documentazione rilasciata dal S.S.N. circa la diagnosi di disturbo specifico dell'apprendimento. Una volta acquisita, tale documentazione non dovrà più essere inviata.

Ai fini della fruizione il permesso dovrà essere inserito in procedura almeno 5 giorni prima della prevista fruizione. Sarà cura del Responsabile verificare la sussistenza del requisito del preavviso.

Istruzioni operative:

Per l'attivazione dei permessi occorre inoltrare la richiesta all'ufficio 8397 Amministrazione – Milano e per conoscenza al Gestore Risorse di riferimento, allegando idonea documentazione rilasciata dal Servizio Sanitario Nazionale circa la diagnosi di disturbo specifico dell'apprendimento. Una volta acquisita, tale documentazione non dovrà più essere inviata.

Ai fini della fruizione il permesso dovrà essere inserito in procedura almeno 5 giorni prima della prevista fruizione. Sarà cura del Responsabile verificare la sussistenza del requisito del preavviso.



Per ogni ulteriore chiarimento potete contattare:

➤ **IL VOSTRO RAPPRESENTATE SINDACALE**

➤ **UFFICI DI SEGRETERIA**

UILCA GRUPPO BANCO BPM - MILANO

Tel. 02 7700*2249-2555-3714

uilcaorganizzazioni sindacale@bancobpm.it