



A.P.I. Servizi Srl



# START UP CONCILIAZIONE

Prime azioni di conciliazione lavoro - famiglia nell'Ambito di Seregno

## Guida per lavoratrici, lavoratori e imprese



## Piano territoriale di Conciliazione di Monza e Brianza Alleanza Locale di Seregno

L'iniziativa nasce nell'ambito del programma regionale conciliazione famiglia-lavoro, attuato da Regione Lombardia in convenzione e con il finanziamento del Dipartimento per le Pari Opportunità, a seguito di intesa in Conferenza Unificata dell'ottobre 2012, secondo l'Accordo di rete territoriale ASL MONZA E BRIANZA

## Sommario

<b>PROMOTORI E PARTNER DEL PROGETTO.....</b>	<b>1</b>
AMBITO TERRITORIALE DI SEREGNO .....	1
AFOL – AGENZIA FORMAZIONE ORIENTAMENTO LAVORO .....	1
APA CONFARTIGIANATO IMPRESE .....	1
API ASSOCIAZIONE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE.....	1
API SERVIZI SRL.....	1
CISL MONZA BRIANZA LECCO .....	2
ISTITUTO EUROPEO MARCELLO CANDIA .....	2
<b>PERCHE' IL PROGETTO.....</b>	<b>3</b>
<b>PREFAZIONI.....</b>	<b>4</b>
LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO – ALLEANZA LOCALE DI SEREGNO .....	4
LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO – RETI TERRITORIALI DI MONZA E LECCO .....	5
<b>NORME SUI CONGEDI PARENTALI: ISTRUZIONI PER L'USO .....</b>	<b>6</b>
PREMESSA .....	6
<b>CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ (EX ASTENSIONE OBBLIGATORIA) .....</b>	<b>6</b>
PERMESSI ESAMI PRENATALI .....	6
SALUTE MADRE E BAMBINO .....	6
DIVIETO DI LICENZIAMENTO .....	6
DIMISSIONI VOLONTARIE.....	7
INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA.....	7
ASTENSIONE DAL LAVORO .....	7
PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ.....	8
MATERNITÀ AL DI FUORI DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	8
CONGEDI DI PATERNITÀ .....	8
ASTENSIONE DEL PADRE LAVORATORE .....	8
TRATTAMENTO ECONOMICO.....	9
ADEMPIMENTI E DOCUMENTAZIONE PER LE LAVORATRICI E LAVORATORI.....	9
DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE IN FORMA CARTACEA .....	9
PER LE AZIENDE.....	10
<b>CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA) .....</b>	<b>10</b>
ASTENSIONE DAL LAVORO .....	10
CONGEDO A ORE .....	11
TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE.....	11
VOUCHER PER L'INFANZIA .....	11
ANTICIPAZIONE DEL TFR.....	12
ADEMPIMENTI E DOCUMENTAZIONE .....	12
PER LE AZIENDE.....	13
<b>RIPOSI E PERMESSI.....</b>	<b>13</b>
RIPOSI GIORNALIERI (ALLATTAMENTO) .....	13
TRATTAMENTO ECONOMICO.....	14
PERMESSI PER MALATTIA DEL FIGLIO .....	14
TRATTAMENTO ECONOMICO .....	14
<b>AFFIDAMENTI E ADOZIONI .....</b>	<b>15</b>
ADOZIONI NAZIONALI.....	15
ADOZIONI INTERNAZIONALI .....	15

AFFIDAMENTO.....	15
LAVORO NOTTURNO.....	17
<b>ASSISTENZA LEGGE 104/1992 PER FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE .....</b>	<b>18</b>
BAMBINI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE DI ETÀ INFERIORE AI TRE ANNI; PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI CONGEDO FINO 12 ANNI DI ETÀ DEL BAMBINO .....	18
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL CONGEDO PROLUNGATO.....	18
PERMESSI MENSILI.....	18
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERMESSI MENSILI .....	18
BAMBINI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE DI ETÀ COMPRESA FRA I TRE E I DICOTTO ANNI.....	19
FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE DI ETÀ SUPERIORE AI DICOTTO ANNI.....	19
CONGEDO STRAORDINARIO PER LA CURA DEI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE .....	19
TRATTAMENTO ECONOMICO.....	20
PERMESSI PER LA CURA DI FAMILIARI CON HANDICAP .....	20
<b>TIPOLOGIE CONTRATTUALI.....</b>	<b>22</b>
LAVORATRICE AUTONOMA .....	22
LAVORATRICE LIBERA PROFESSIONISTA .....	22
LAVORATRICE PROFESSIONISTA A PARTITA IVA.....	23
LAVORATRICE CON COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA .....	23
CONTRATTO A TERMINE.....	24
CONTRATTO DI APPRENDISTATO .....	25
LAVORO A DOMICILIO .....	25
LAVORATRICI DOMESTICHE E FAMIGLIARI .....	25
<b>ASSEGNO DI MATERNITÀ.....</b>	<b>26</b>
BONUS BEBÈ.....	26
EROGATO DAI COMUNI (ART. 74 DEL D. LGS. 151/2001) .....	26
EROGATO DALLO STATO .....	27
<b>DIRITTO ALLA MATERNITÀ - CASI PARTICOLARI .....</b>	<b>29</b>
INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LAVORATRICI SOSPESSE, ASSENTI DAL LAVORO SENZA RETRIBUZIONE OPPURE DISOCCUPATE DA MENO DI 60 GIORNI DALL'INIZIO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ .....	29
INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LAVORATRICI SOSPESSE, ASSENTI DAL LAVORO SENZA RETRIBUZIONE OPPURE DISOCCUPATE DA OLTRE 60 GIORNI DALL'INIZIO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ .....	29
<b>IL NUOVO CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA.....</b>	<b>30</b>
<b>RIFERIMENTI LEGISLATIVI .....</b>	<b>31</b>
<b>RIFERIMENTI ATTUATIVI E CENNI GIURISPRUDENZIALI.....</b>	<b>32</b>
<b><u>LE ASSUNZIONI AGEVOLATE.....</u></b>	<b><u>33</u></b>
TABELLA SINTETICA DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLATE .....	33
LE SCHEDE DI APPROFONDIMENTO .....	39
<b><u>WELFARE INTEGRATIVO.....</u></b>	<b><u>51</u></b>
<b>VANTAGGI FISCALI SU WELFARE E IL PDR (PREMIO DI RISULTATO); NUOVE NORMATIVE DERIVANTI DALLA LEGGE DI STABILITÀ 2016 E DAL DECRETO ATTUATIVO SULLA DETASSAZIONE PER IL WELFARE CONTRATTUALE .....</b>	<b>52</b>
<b>ESEMPI DI WELFARE DERIVANTE DALLA BILATERALITÀ; PROVVIDENZE ELBA, I FONDI SAN.ARTI E W.I.L.A. ....</b>	<b>56</b>
ELBA, ENTE LOMBARDO BILATERALE PER L'ARTIGIANATO .....	56
SAN.ARTI E WILA E RELATIVE PRESTAZIONI.....	56
<b><u>INDIRIZZI UTILI E SITOGRAFIA .....</u></b>	<b><u>58</u></b>
<b><u>HANNO COLLABORATO ALLA REDAZIONE DEI TESTI .....</u></b>	<b><u>61</u></b>
<b><u>COORDINAMENTO TECNICO .....</u></b>	<b><u>61</u></b>

## PROMOTORI E PARTNER DEL PROGETTO

### Ambito Territoriale di Seregno

L'Ambito Territoriale è il modello organizzativo per la gestione del sistema locale dei Servizi Sociali, istituito ai sensi della Legge 328/2000. La sua articolazione politica (Assemblea dei Sindaci) e tecnica (Ufficio di Piano) programma e realizza il sistema integrato e coordinato di interventi e servizi sociali. L'Ambito di Seregno è composto dai Comuni: Barlassina, Ceriano Laghetto, Cogliate, Giussano, Lazzate, Lentate sul Seveso, Meda, Misinto, Seregno e Seveso.

L'Ambito di Seregno partecipa al tavolo territoriale di lavoro sul tema "Welfare integrato: pari opportunità conciliazione" promosso da Regione Lombardia, al Piano di Azione territoriale ASL Monza e Brianza 2014/2016 ed ha coordinato, nello specifico, il progetto dell'Alleanza territoriale di Seregno "Start up Conciliazione: prime azioni di conciliazione famiglia-lavoro nell'Ambito di Seregno" costruito e realizzato da 7 partner, espressione della realtà produttiva formativa e sociale del territorio.

### AFOL – Agenzia Formazione Orientamento Lavoro

L'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza è un'azienda speciale della Provincia di Monza e della Brianza che si occupa di promuovere il diritto al lavoro attraverso l'erogazione di servizi e attività destinati all'orientamento, alla formazione, all'inserimento e al mantenimento del lavoro lungo l'intero arco della vita. Grazie alla capacità di cogliere i reali bisogni dei cittadini e ai servizi integrati realizzati in sinergia con gli stakeholder del territorio, Afol MB è diventata un punto di riferimento per lavoratori, imprese e istituzioni. E' composta dai Centri di Formazione Professionale "G.Terragni" di Meda, "S.Pertini" di Seregno e "G.Marconi" di Concorezzo, dai Centri per l'Impiego di Cesano Maderno, Seregno, Monza e Vimercate e dalla sede accreditata presso Palazzo Borromeo a Cesano Maderno.

### APA Confartigianato Imprese

Da 70 anni APA Confartigianato Imprese rappresenta l'artigianato e le PMI nei territori di Milano e Monza – Brianza. L'Associazione è riconosciuta come punto di riferimento dal sistema imprenditoriale di cui difende orgogliosamente la storia, la passione, l'abilità e le competenze e alle quali offre informazioni settoriali e trasversali, rappresentanza, rapporto con le controparti negoziali e con le Istituzioni. Confartigianato si propone alle imprese come partner per nascere, competere e crescere in un mercato in continua evoluzione grazie a un sistema di servizi integrati e personalizzati. Sul fronte della cultura d'impresa, dello sviluppo dei mercati, della ricerca e dell'innovazione, è parte attiva di una vasta rete di istituzioni pubbliche e private a livello territoriale, nazionale e internazionale quale portavoce dei bisogni del settore artigiano.

### API Associazione Piccole e Medie Industrie

A.P.I. Associazione Piccole e Medie Industrie, nata nel 1946, associa 3.000 PMI manifatturiere e di servizio alla produzione per oltre 70.000 addetti, distribuite in tutti gli ambiti produttivi site nei territori di Milano, Monza e Brianza, Pavia, Lodi, Bergamo e Cremona. Nel territorio di Monza e Brianza associa circa 700 imprese per 12.500 addetti. Opera per valorizzare il ruolo delle pmi non solo attraverso la rappresentanza istituzionale ma condividendone i valori dell'importanza del lavoro e dello sviluppo economico, così da generare benessere nel territorio in cui sono insediate e in quello nazionale.

### API Servizi Srl

A.P.I. Servizi Srl è la società di servizi di A.P.I. Associazione Piccole e Medie Imprese costituita da oltre un decennio fornisce alle PMI una vasta gamma di servizi, in continua espansione, attraverso una struttura snella ed efficiente, che rappresenta per l'azienda un unico e affidabile interlocutore.

Avvalendosi di società e professionisti qualificati eroga servizi ad alto valore aggiunto, a condizioni economiche competitive, garantendone un costante monitoraggio.

## CISL Monza Brianza Lecco

La CISL Monza Brianza Lecco è un'organizzazione sindacale che si occupa della tutela di lavoratrici e lavoratori pensionati. Nata nel 2013 dalla fusione delle CISL Brianza e Lecco, conta attualmente oltre 91.469 iscritti lavoratori attivi e pensionati. E' articolata in 15 categorie (es. metalmeccanici, dipendenti pubblici, commercio). Oltre alle sedi principali di Monza e Lecco, conta 16 sedi zonali, 18 sedi FNP (Federazione Nazionale Pensionati) e circa 89 recapiti.

L'azione della Cisl Monza Brianza Lecco si basa su quattro strumenti principali: la contrattazione, la concentrazione, la partecipazione, la tutela individuale, offrendo ai cittadini un aiuto concreto per risolvere i problemi della vita quotidiana. I servizi principali e le associazioni di Cisl Monza Brianza Lecco sono: ufficio vertenze, INAS (Patronato), CAF (Assistenza Fiscale, Colf e Badanti, Successioni), Adiconsum (consumatori), ANOLF (immigrati). Oltre ai servizi è dotata di specifici sportelli: conciliazione lavoro e famiglia, punto 626 salute e sicurezza, mobbing.

## Istituto Europeo Marcello Candia

L'Istituto Europeo Marcello Candia di Seregno e' una Cooperativa Sociale per Azioni che opera da più di 30 anni senza scopo di lucro per gestire opere e iniziative relative a servizi socio educativi finalizzati alla promozione e allo sviluppo della persona e della comunità di appartenenza.

Con il proprio servizio e la propria identità educativa contribuisce alla promozione dell'intera società e all'inserimento in essa di persone mature, portatrici di cultura ed energia creativa.

L'Istituto Candia è un Istituto scolastico che ha al suo interno i seguenti ordini:

- Servizio di educazione e cura (Tagesmutter) Candia in Famiglia
- Asilo Nido "La Carovana"
- Scuola Primaria "Santa Giovanna D'Arco"
- Scuola Secondaria di I° grado "Santa Giovanna D'Arco"
- Scuola Secondaria di II° grado Liceo Linguistico "M. Candia"

## PERCHE' IL PROGETTO

La conciliazione famiglia- lavoro è un tema complesso che oggi pare assumere un valore sempre più centrale sul piano politico e sociale nazionale ed europeo.

L'Europa a questo riguardo ha chiesto misure per consentire, in particolare alle donne, di rimanere nel mercato del lavoro, garantendo strutture ed interventi mediante i quali poter conciliare sia le responsabilità lavorative che quelle familiari.

L'aumento del tasso di occupazione, soprattutto femminile, è un obiettivo fondamentale per migliorare la competitività e la crescita economica anche europea. Questo obiettivo è ancor più vero per l'Italia dove si registra un tasso di occupazione femminile più basso della media dei paesi membri.

In Italia con la nascita del primo figlio il 30% delle madri interrompe il lavoro (motivazione principale: incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per assenza dei parenti di supporto) contro il 3% dei padri.

Il tema della conciliazione non riguarda solo le donne o i nuclei familiari con figli piccoli ma attraversa l'intero arco della vita poiché una buona relazione tra famiglia e lavoro assume valore in sé ma anche nelle politiche sociali per la famiglia, le politiche del lavoro e le politiche fiscali.

Conciliare esigenze familiari e lavorative non significa solo tenere insieme tempi diversi (il tempo della famiglia e il tempo del lavoro). L'esito della conciliazione ha ripercussioni anche sulla coppia, oltre che sulle scelte personali e sulle proprie aspettative ed aspirazioni di donna. E' nella coppia che avviene infatti la negoziazione dei tempi e le decisioni in merito all'organizzazione familiare. Gli impegni e i ruoli familiari sono ancora infatti tra i fattori più importanti che influenzano le decisioni delle donne di accedere al mercato del lavoro e soprattutto di restarvi.

Questo piccolo manuale è stato concepito per far conoscere e far utilizzare tutte le opportunità normative, contrattuali e sociali al fine di valorizzare la donna nel mercato del lavoro e consentire una effettiva condivisione delle responsabilità di cura nella famiglia.

La guida ha un taglio operativo ed è rivolta ai dipendenti di imprese, madri e padri, come anche ad imprenditori, ai direttori delle risorse umane ed agli operatori sociali che vogliono trovare risposte concrete.

Si è trattato il tema anche dal punto di vista imprenditoriale, ritenendo il contributo delle aziende fondamentale nel processo di ricomposizione dei tempi di vita. Le aziende, oggi, hanno un ruolo attivo nella società e nel territorio e sono fondamentali per identificare buone pratiche di conciliazione famiglia-lavoro. Si sono quindi voluti evidenziare anche i vantaggi economici e i benefici che derivano all'impresa dall'applicazione di misure di conciliazione, condivisione di progetti e dalla valorizzazione del personale.

Il valore aggiunto di questo strumento sta dunque e soprattutto nel lavoro congiunto, e dunque nello sforzo di parlare un linguaggio comune tra istituzioni, associazioni imprenditoriali, organizzazioni sindacali.

## PREFAZIONI

### *La conciliazione famiglia-lavoro – Alleanza Locale di Seregno*

L'anno 2014 è stato l'Anno Europeo della Conciliazione Famiglia e Lavoro.

L'Europa sollecita adeguate politiche di conciliazione definendole importanti e necessarie quanto le politiche dello sviluppo del lavoro. A questo proposito alcuni studi internazionali evidenziano che le politiche della conciliazione favoriscono lo sviluppo del lavoro e dell'economia.

Le politiche per la conciliazione sono un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali, interessano le famiglie ma anche le organizzazioni pubbliche, private, imprenditoriali, possono influire positivamente nell'equilibrare i carichi di cura all'interno della famiglia, nell'organizzazione dei tempi del lavoro e delle città, nel coordinamento e nell'offerta dei servizi.

Garantire un accompagnamento concreto a questo cambiamento da parte di tutti gli interlocutori della comunità, favorendo e promuovendo modelli nuovi di organizzazione e suddivisione del lavoro, delle attività domestiche e di cura è una sfida da raccogliere per riconoscere e sostenere la famiglia nelle sue fondamentali funzioni educative e sociali per l'intero arco della propria vita familiare.

L'Ambito di Seregno è uno degli attori che ha contribuito alla definizione del Piano territoriale ASL Monza e Brianza 2014-16 per la promozione della Conciliazione Famiglia e Lavoro attraverso il coordinamento del proprio progetto, finanziato da Regione Lombardia, "Start up Conciliazione: prime azioni di conciliazione famiglia e lavoro"- Alleanza Locale di Seregno - costruito e realizzato per il nostro territorio da sette partner (Ambito Territoriale di Seregno, AFOL Monza e Brianza, APA Confartigianato Imprese Milano Monza, API Industria, API Industria e servizi, CISL Monza Brianza Lecco, Ambito di Seregno, Istituto Europeo M. Candia di Seregno).

Il progetto ha realizzato una serie di azioni che vanno da percorsi di sensibilizzazione alle micro e piccole imprese, con l'avvio di microsperimentazioni aziendali, ad azioni di supporto alla conciliazione per potenziali imprenditrici e donne con lavoro precario o lavoratrici.

Una azione, in particolare, ha riguardato il tema dell'informazione: con questa guida pratica i Comuni dell'Ambito, ATS Brianza, le Associazioni del mondo del lavoro, del sindacato e del privato sociale, coinvolte nel progetto, vogliono promuovere la diffusione della cultura della conciliazione e offrire informazioni ai cittadini e alle imprese sulle opportunità normative, fiscali, lavorative, di accesso ai servizi utilizzabili per favorire la conciliazione tra i tempi della famiglia e i tempi del lavoro.

Un ringraziamento personale e particolare a tutti i partner del progetto che si è realizzato nel nostro territorio, auspico che la sperimentazione condivisa positivamente con questo percorso diventi l'inizio di una collaborazione con orizzonti più vasti: le famiglie e le imprese chiedono aiuti concreti, di facile accesso, risposte efficaci che richiedono programmi generali e di sviluppo dove accanto alle istituzioni siano sempre più presenti gli attori economici e sociali della comunità locale.

Ilaria Anna Cerqua  
Presidente dell'Assemblea dei Sindaci  
dell'Ambito Territoriale di Seregno

## ***La conciliazione famiglia-lavoro – Reti Territoriali di Monza e Lecco***

Nella fase attuale, contraddistinta da una forte e perdurante crisi economica, affrontare e sviluppare il tema della conciliazione risulta di grande rilevanza per il contesto territoriale e quindi per le azioni e i programmi di intervento che concorrono al raggiungimento di un giusto equilibrio tra crescita economica e coesione sociale.

Con questa finalità l'ATS – Agenzia Tutela della salute Brianza, esercita la funzione di capofila delle Reti territoriali conciliazione famiglia lavoro attivate, una a Monza e una Lecco, dando continuità all'azione delle ASL precedentemente impegnate nei due territori.

Il tema della ricomposizione dei tempi di vita, familiari e lavorativi, rappresenta una delle grandi sfide sociali contemporanee: è in questo contesto che hanno operato le Reti territoriali attivate, a Monza e a Lecco dal loro avvio nel 2010, per affrontare i bisogni della popolazione in tema di conciliazione.

La forte trasversalità del tema conciliazione ha di fatto permesso di realizzare un'efficace collaborazione di diversi soggetti, pubblici e privati presenti sul territorio e nelle comunità locali, dove oggi operano reti multistakeholders che favoriscono l'integrazione del mondo socio assistenziale con quello economico: associazioni datoriali e sindacali, amministrazioni comunali e provinciali, terzo settore, imprese, scuola, aziende ospedaliere, servizi infanzia, ecc.

Gli Accordi territoriali sottoscritti a marzo 2014 per il biennio 2014/2015 e prorogati fino al 15.1.2017 vedono la presenza attualmente di 37 soggetti per Lecco e 59 per Monza.

Le due Reti hanno nel tempo sperimentato – secondo le indicazioni regionali e grazie a specifici finanziamenti - politiche locali definite nei due Piani territoriali.

In particolare gli 8 Progetti gestiti da Alleanze Locali (5 a Monza e 3 a Lecco) hanno visto la realizzazione di azioni a sostegno dell'occupazione femminile, attraverso la qualificazione e accessibilità dei servizi di welfare, l'introduzione di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, la promozione di misure di welfare aziendale ed interaziendale, sollecitando l'attenzione ad una diversa distribuzione dei compiti di cura all'interno della famiglia.

Ancora gli interventi nell'ambito della conciliazione famiglia lavoro hanno bisogno di essere identificati come uno specifico delle politiche a supporto delle famiglie, dei lavoratori e delle imprese.

In futuro potranno diventare un modo abituale di pensare ai bisogni dei cittadini tenendo presente le diverse fasi della vita delle persone: genitori con bambini piccoli hanno esigenze diverse da genitori di figli adolescenti anche per quanto riguarda la conciliazione degli impegni familiari con quelli lavorativi. Così come le imprese, soprattutto quelle MPMI che sono la prevalenza nei nostri territori, devono essere accompagnate ad adottare sempre più azioni di welfare e di flessibilità organizzativa, a favore di un miglior clima aziendale, preservando l'obiettivo primario della produttività.

In questa logica particolare rilievo acquistano gli strumenti di informazione e sensibilizzazione come la guida pratica qui proposta, realizzata all'interno del Progetto dell'Alleanza di Seregno, ricca di informazioni e riferimenti.

Pensiamo che questo strumento possa concretamente aiutare persone, famiglie e imprese a cogliere tutte le opportunità offerte in tema di conciliazione famiglia lavoro sia a livello di servizi che di normativa.

Un valido aiuto per rispondere al bisogno di conciliare famiglia e lavoro e tempi di vita.

Silvano Lopez  
Direttore Socio Sanitario  
ATS Brianza

# NORME SUI CONGEDI PARENTALI: ISTRUZIONI PER L'USO

## **Premessa**

Alla luce delle recenti riforme, che danno sempre più importanza al tema della genitorialità con un intervento in particolare a sostegno della maternità ed a un riequilibrio di genere nei carichi di cura, si è ritenuto utile formulare una guida ad hoc per genitori, famiglie e imprese, con una sintesi delle molteplici normative in materia di congedi parentali.

Di seguito sono contenute tutte le indicazioni normative necessarie alla madre lavoratrice dal momento in cui viene a conoscenza del suo stato di gravidanza fino alla crescita del bambino, dividendone il contenuto in capitoli specifici relativi alle varie fasi lavorative a cui i genitori vanno incontro, con riguardo anche ai permessi riconosciuti dalla legge 104/1992. Sono state inserite le recenti modifiche apportate dal Jobs Act, nonché quelle sul cosiddetto "bonus bebè" e sui congedi per donne vittime di violenza.

Occorre rilevare che nel corso degli anni la contrattazione, sia nazionale che aziendale, ha continuato a normare molti di questi temi, ampliando quanto previsto dalle normative qui richiamate. Un rimando ai singoli contratti nazionali di categoria o ad eventuali accordi aziendali è imprescindibile per un quadro complessivo in materia.

## **Congedo di maternità e paternità (ex astensione obbligatoria)**

### **Permessi esami prenatali**

La lavoratrice gestante ha diritto a permessi retribuiti per sottoporsi ad esami e visite mediche specialistiche (art. 14 D. Lgs.151/2001) mentre non sono previsti permessi retribuiti per i corsi in preparazione al parto.

### **Salute madre e bambino**

Durante la gestazione e fino al settimo mese di età del figlio è vietato adibire la lavoratrice a lavori pericolosi, faticosi e insalubri. La lavoratrice deve essere spostata a mansioni non a rischio per il periodo per il quale è previsto il divieto, senza diminuzione della retribuzione. Se lo spostamento è impossibile, può essere disposta l'interdizione dal lavoro.

E' altresì vietato adibire le donne al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6 (art. 53 del D. Lgs. 151/2001), a partire dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) La lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa.
- b) La lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
- c) Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un figlio disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

### **Divieto di licenziamento**

Durante il periodo di maternità vige il divieto di licenziamento. La lavoratrice madre non può essere licenziata o sospesa dall'inizio della gestazione fino al compimento del 1° anno di età del bambino. Per lo stesso periodo non può essere sospesa dal lavoro a meno che non si tratti di sospensione dell'intera azienda o reparto.

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Le disposizioni previste dall'art. 54, D. Lgs. n. 151 del 2001, cit. si applicano altresì in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

### **Dimissioni volontarie**

Nel caso in cui la lavoratrice madre rassegni le dimissioni dal suo posto di lavoro durante il periodo di vigenza del divieto di licenziamento è necessario comunicare le dimissioni alla Direzione Territoriale del Lavoro la quale dovrà controllarne la regolarità e provvedere alla loro convalida. In ogni caso permane il diritto al TFR oltre, ovviamente, l'indennità sostitutiva di preavviso.

Il divieto non si applica:

1. Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda;
2. Nel caso di contratto a termine e di ultimazione della prestazione per cui la lavoratrice era stata assunta;
3. In caso di esito negativo della prova.

Il licenziamento intimato alla lavoratrice in stato di gravidanza al di fuori dei precedenti casi è nullo.

L'indennità di maternità è da corrisponderci anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per colpa grave della lavoratrice che si verifichi durante il periodo di congedo di maternità;

Sia la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sia le dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gestazione ovvero dal dipendente o dalla dipendente durante:

- I primi tre anni (non più un anno) di vita del bambino (in caso di figlio biologico);
- Durante il triennio a far tempo dalla data di accoglienza del minore adottato o affidato (in caso di affidamento o adozione nazionale);
- Durante i tre anni che decorrono dalla comunicazione della proposta d'incontro con il minore (in caso di adozione internazionale);

Sono sospese fino al momento in cui non sono appositamente convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali territorialmente competente.

Il datore di lavoro, una volta ottenuta la comunicazione di dimissioni o dopo aver definito la risoluzione consensuale del rapporto lavorativo, avrà 30 giorni di tempo dalla data di ricevimento delle dimissioni, per invitare (mediante comunicazione scritta consegnata a mano o inviata presso il domicilio del lavoratore indicato nel contratto) il dipendente a richiedere la convalida delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

### **Interruzione della gravidanza**

L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione si considera parto e pertanto alla lavoratrice è riconosciuto il diritto all'intero periodo di congedo di maternità.

L'interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, che si verifica prima del 180° giorno è equiparata a malattia. La lavoratrice, dunque, non ha diritto all'indennità di maternità ma a quella di malattia per il tempo necessario al recupero delle condizioni psico-fisiche sufficienti per la ripresa dell'attività lavorativa (art.19 D.Lgs. 151/2001).

### **Astensione dal lavoro**

Gli articoli 16 e 17 del D.Lgs.151/2001 prevedono un vero e proprio divieto di adibire le donne al lavoro durante l'astensione obbligatoria per maternità, punito con l'arresto fino a sei mesi.

Le lavoratrici hanno il diritto di astenersi dal lavoro per i 2 mesi precedenti e per i 3 mesi successivi al parto. Ove il parto avvenga oltre la data presunta, lo stesso divieto vige nel periodo intercorrente tra data presunta e data effettiva del parto. L'art. 17 del D. Lgs. n. 151 del 2001, cit. stabilisce che quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli è prevista l'anticipazione del congedo di maternità a tre mesi dalla data presunta del parto. Lo stesso vale nel caso di gravi complicanze nella gestazione e nell'ipotesi che la donna non possa essere spostata ad altre mansioni.

Il D. Lgs. n. 151 del 2001 ha mantenuto il principio di flessibilità dell'astensione obbligatoria dal lavoro. La durata complessiva dell'astensione è di cinque mesi, ma se le lavoratrici lo richiedono possono astenersi dal lavoro, a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione però che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico della Direzione

Territoriale del Lavoro attestino che non ci siano rischi per la salute della gestante e del nascituro. In caso di parto gemellare la durata del congedo di maternità non varia. Al termine del periodo di congedo di maternità e fino al compimento di un anno di età del bambino, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e di rientrare nella stessa unità produttiva dove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in un'altra nello stesso Comune, mantenendo le stesse mansioni o equivalenti, inoltre, non possono essere trasferite a meno che non vi consentano espressamente. (Tali disposizioni si applicano anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità). Il congedo di maternità viene dal 2016 obbligatoriamente computato nel calcolo per la determinazione dei premi di produttività. Nel caso in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto alla data prevista (parto prematuro), la lavoratrice potrà usufruire dei giorni non goduti prima del parto aggiungendoli al periodo di congedo di maternità dopo il parto. I giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di maternità dopo il parto anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo dei cinque mesi (tale modifica è riferita principalmente ai parti prematuri dove il bambino nasce più di due mesi prima dell'inizio del congedo obbligatorio, superando così l'interpretazione data dall'INPS con la circolare 45/2000).

E' necessario che la lavoratrice presenti, entro trenta giorni, la dichiarazione di nascita del figlio.

### ***Prolungamento del congedo di maternità***

Il congedo di maternità può essere prolungato fino a sette mesi dopo il parto quando la lavoratrice, addetta a lavori insalubri e nocivi, non possa essere spostata ad altre mansioni. La lavoratrice, a tal fine, deve presentare apposita domanda all'Ispettorato del Lavoro del luogo di residenza.

### ***Maternità al di fuori del rapporto di lavoro***

Qualora il parto avvenga in periodi in cui la neomamma non presta alcuna attività lavorativa, la stessa può richiedere all'INPS (se dipendente privata) l'accreditamento dei contributi figurativi per il periodo corrispondente al congedo di maternità (5 mesi). L'accreditamento è riconosciuto a condizione che, al momento della domanda, l'interessata possa far valere almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

### ***Congedi di paternità***

Il congedo di paternità è riconosciuto dal momento in cui si verificano determinati eventi riguardanti la madre del bambino, a prescindere dal fatto che la stessa sia lavoratrice o non lavoratrice. Il congedo di paternità spetta in caso di: morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre, affidamento esclusivo del figlio al padre (art. 155 bis cod. civ.) con provvedimento giudiziario, rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori, lavoratore dipendente che usufruisce del congedo di paternità anche se la madre è lavoratrice autonoma nonché, viceversa, del padre lavoratore autonomo che usufruisce dell'indennità di paternità nel caso in cui la madre sia lavoratrice dipendente. Il congedo di paternità coincide temporalmente con il periodo di congedo di maternità non fruito dalla lavoratrice madre. In caso di madre non lavoratrice, il congedo di paternità termina al terzo mese dopo il parto. In caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità può essere differito, in tutto o in parte, alla data di ingresso del bambino nella casa familiare.

### ***Astensione del padre lavoratore***

La legge 28 giugno 2012, n.92 ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, le seguenti misure a sostegno della genitorialità:

1. Il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha **l'obbligo** di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. La misura è stata estesa al 2016 e la durata del congedo è stata elevata da uno a due giorni, che potranno essere fruiti anche non continuativamente. Tale diritto si configura come un diritto autonomo rispetto a quello della madre e può essere fruito dal padre lavoratore anche durante il periodo di astensione obbligatoria post partum della madre. Per la fruizione dello stesso, al padre è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione.

2. Il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio **può** astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. La fruizione da parte del padre del congedo facoltativo è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità con conseguente anticipazione del termine finale del congedo. Il congedo facoltativo del padre è fruibile anche contemporaneamente all'astensione della madre. Non possono essere frazionati a ore ma goduti per l'intera giornata. Al padre è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione in relazione al periodo di astensione. Ciò vale per le nascite successive al 1 gennaio 2013.

Per quanto riguarda le modalità di fruizione, il padre lavoratore che intende fruire del congedo di paternità obbligatorio (o del congedo facoltativo) è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro "con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunte del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruite attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'ente previdenziale". Lo precisa l'art. 3 del D.M. 22 dicembre 2012.

### **Trattamento economico**

Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto a percepire un'indennità economica pari all'80% della retribuzione giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga scaduto immediatamente prima l'inizio del congedo di maternità. Di regola, l'indennità è anticipata in busta paga dal datore di lavoro. L'indennità è pagata direttamente dall'Inps alle: lavoratrici stagionali, operaie agricole (salva la facoltà di anticipazione dell'indennità, da parte del datore di lavoro, in favore delle operaie agricole a tempo indeterminato), lavoratrici dello spettacolo saltuarie o a termine, lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti), lavoratrici disoccupate o sospese. Le libere professioniste iscritte alla gestione separata Inps non hanno tale obbligo di astensione, tuttavia la permanenza al lavoro comporta la perdita del diritto all'indennità di maternità. Per godere dell'indennità di maternità (e paternità) non è richiesta alcuna anzianità contributiva pregressa.

### **Adempimenti e documentazione per le lavoratrici e lavoratori**

La domanda di maternità (o paternità) deve essere presentata all'Inps telematicamente mediante una delle seguenti modalità:

- WEB - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it) - Servizi on line);
- Contact Center integrato;
- Patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La domanda telematica va inoltrata prima dell'inizio del congedo di maternità ed, in ogni caso, non oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la prescrizione del diritto all'indennità. La lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni dal parto mediante una delle modalità telematiche sopra indicate. Le lavoratrici autonome trasmettono la domanda telematica a parto avvenuto. La domanda telematica prevede la possibilità di allegare documentazione utile per la definizione della domanda (provvedimenti di interdizione anticipata/posticipata, provvedimenti di adozione o affidamento, autorizzazione all'ingresso in Italia del minore straniero in adozione o affidamento preadottivo rilasciato dalla Commissione per le Adozioni Internazionali, attestazione di ingresso in famiglia del minore adottato/affidato e così via). Una volta inviata all'INPS, copia della domanda va presentata anche al datore di lavoro.

### **Documentazione da presentare in forma cartacea**

Il certificato medico di gravidanza ed ogni altra certificazione medico sanitaria richiesta per l'erogazione delle prestazioni economiche di maternità/paternità dev'essere presentata in originale alla Struttura Inps competente, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale in busta chiusa. Sulla busta contenente la certificazione medico sanitaria è utile apporre: il numero di protocollo rilasciato dalla procedura di

invio online e la dicitura “documentazione domanda di maternità/paternità – certificazione medico sanitaria” (ai fini della legge sulla privacy).

### **Per le aziende**

In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato per ragioni sostitutive, ai sensi dell’art. 1 comma 1 del D.Lgs 368/2001, ovvero ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell’art. 20 del D.Lgs 276/2003, e con l’osservanza delle disposizioni delle leggi medesime. L’assunzione di personale a tempo determinato e l’utilizzazione di personale somministrato temporaneamente, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo (per il dettaglio vedi scheda 6).

### **Congedo parentale (ex astensione facoltativa)**

#### **Astensione dal lavoro**

Il congedo parentale compete, in costanza di rapporto di lavoro, ai genitori naturali entro i primi 12 anni di vita del bambino. Resta invariato il periodo complessivo tra i due non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Detto periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

Nell’ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi dopo il congedo di maternità;
- al padre lavoratore dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7, dalla nascita del figlio, se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

In caso di parto gemellare il congedo spetta in misura intera per ogni bambino.

Ai lavoratori dipendenti, genitori adottivi o affidatari (legge n. 244 del 2007), il congedo parentale spetta, con le stesse modalità dei genitori naturali, e cioè entro i primi dodici anni dall’ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall’età del bambino all’atto dell’adozione o affidamento, e non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

I periodi di congedo non utilizzati da un genitore non possono essere utilizzati dall’altro. I genitori possono, inoltre, usufruire del congedo parentale contemporaneamente. Il padre può utilizzarlo durante i tre mesi di congedo di maternità della madre nonché durante l’utilizzo dei permessi per allattamento da parte di quest’ultima.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l’altro genitore non ne abbia diritto (es. libero professionista).

Non è obbligatorio che sussista un obbligo di rapporto coniugale o di convivenza tra i genitori.

Il periodo di congedo parentale può essere sospeso dell’insorgenza di una malattia, debitamente certificata, del genitore in congedo o del bambino stesso.

Lo svolgimento di attività lavorativa durante il periodo di congedo parentale comporta la perdita del diritto al pagamento dell’indennità da parte dell’Inps, limitatamente al periodo lavorato nonché alla restituzione di quanto indebitamente avuto.

È nullo ogni licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione stessa del congedo parentale da parte della lavoratrice o del lavoratore (art. 54 D.Lgs. 151/2001).

### **Congedo a ore**

Ciascun genitore, anche in caso di mancata regolamentazione da parte del CCNL, potrà scegliere tra fruizione giornaliera e fruizione oraria del congedo, anche alternandole. La fruizione su base oraria viene consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale, ciò significa che un lavoratore con un orario medio giornaliero pari a 8 ore potrà godere del congedo parentale per 4 ore giornaliere. Restano invariati i limiti complessivi e individuali entro cui genitori dipendenti possono assentarsi dal lavoro.

Resta esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo con il congedo a ore per altro figlio, come anche con i riposi per allattamento anche se riferiti ad altro figlio e con i permessi orari in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio, pure se disabile.

Il congedo a ore è invece cumulabile con i permessi orari per assistenza a familiari, anche se minori (articolo 33, comma 3, legge 1992/104 che indica 3 giorni di permesso mensile per assistenza di persona con handicap) e con i permessi orari del lavoratore portatore di handicap (art. 33, comma 6, legge 1992/104) qualora fruiti in modalità oraria. Il preavviso da dare al datore di lavoro sarà di almeno 5 giorni per il congedo mensile o giornaliero e di almeno 2 giorni per il congedo orario.

### **Trattamento economico e previdenziale**

Alla lavoratrice che usufruisce del periodo di congedo parentale spetta entro i primi 6 anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi, un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile, senza condizioni di reddito.

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, 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. Dagli 8 ai 12 anni viene concesso un supplemento del 30% della retribuzione per gli ulteriori periodi utilizzati sempre a favore delle famiglie con fasce di reddito più basse (per l'anno 2015, il trattamento minimo annuo del fondo pensione lavoratori dipendenti è pari a 501,89 euro mensili. Il reddito individuale da non superare per il diritto all'indennità per congedo parentale è pari a 16.327,68 euro).

Il genitore non deve necessariamente essere convivente per godere del periodo di congedo.

I genitori adottivi o affidatari possono usufruire dell'indennità per congedo parentale con le stesse modalità considerando come momento iniziale la data di ingresso in famiglia del minore.

I contributi figurativi sono accreditati non d'ufficio ma su apposita domanda e non sussistono termini di decadenza o di prescrizione ma occorrerà conservare la documentazione.

Il periodo di congedo è utile per la maturazione dell'anzianità di servizio e del TFR ma non concorre alla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Il congedo parentale non spetta invece in caso di sospensione del rapporto di lavoro o di disoccupazione. I periodi corrispondenti al congedo parentale verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro possono essere riscattati ai fini pensionistici a condizione che il richiedente, al momento della domanda, possa far valere almeno 5 anni di contribuzione (art.35 c.5, D. Lgs. 151/2001).

### **Voucher per l'infanzia**

La legge 28 giugno 2012, n. 92 ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi o in alternativa, totale o parziale, al congedo parentale la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati. Il bonus è stato prorogato per tutto il 2016 dalla Legge di

Stabilità. Vengono corrisposti 600 euro mensili per un massimo di 6 mesi ed un totale di 3.600 euro per il servizio di baby sitting o per i servizi per l'infanzia della rete pubblica o dei privati accreditati. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale, in alternativa al congedo parentale stesso a cui la lavoratrice dovrà rinunciare. Le lavoratrici part-time usufruiranno dei benefici in misura riproporzionata all'orario di lavoro, in base a specifica tabella INPS. L'azienda andrà avvisata almeno 2 giorni prima. Il contributo viene erogato direttamente dall'INPS attraverso il sistema dei voucher per il pagamento della baby-sitter (che vanno ritirati entro 120 giorni dall'accoglimento della domanda) mentre per il nido, il beneficio consisterà nel pagamento diretto alla struttura prescelta e accreditata presso l'INPS. La corresponsione di voucher alla madre lavoratrice è contenuta nel comma 24 lettera b) dell'art. 4 della legge n. 92 del 2012. L'INPS emette i bandi a cui potranno accedere le lavoratrici richiedenti. Le domande accolte verranno pubblicate in una graduatoria nazionale tenendo conto sia dell'ordine temporale che dell'ISEE. L'INPS accoglierà le domande fino a esaurimento risorse, pari a 20 milioni di euro per quest'anno. Il criterio generale è l'ordine cronologico di presentazione delle domande.

A favore delle lavoratrici autonome, la Legge di Stabilità ha comunque previsto un voucher, sempre di 600 euro al mese, per un periodo massimo di tre mesi per un totale di 1.800 euro.

### **Anticipazione del Tfr**

I genitori, anche adottivi o affidatari, che si avvalgono del diritto al congedo parentale possono richiedere l'anticipazione del TFR ai fini del sostegno economico durante il periodo di utilizzo del congedo parentale. Per poter accedere al beneficio sono necessari: un'anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno 8 anni; il contenimento dell'anticipazione entro il 70% del TFR maturato fino a quel momento ossia alla data della richiesta; il limite annuo del 10% degli aventi diritto e comunque del 4% del totale dei dipendenti.

È possibile ottenere una sola volta l'anticipazione nel corso del rapporto di lavoro.

L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo e i richiedenti dovranno osservare rigorosamente i termini di preavviso (15 giorni) per consentire all'azienda il rispetto della norma. È sufficiente indicare la data di inizio del congedo che si intendere richiedere senza altra documentazione. Qualora si ritenga che le spese da sostenere siano superiori all'ammontare della retribuzione non corrisposta, si dovrà fornire la relativa documentazione probatoria.

### **Adempimenti e documentazione**

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, i genitori lavoratori devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, il datore di lavoro secondo le modalità previste dai rispettivi contratti collettivi e, comunque, con un periodo di preavviso fissato in cinque giorni se il congedo è su base giornaliera, scendendo a soli due giorni se viene fruito su base oraria. Il genitore richiedente un periodo di congedo parentale dovrà indicare al datore di lavoro contestualmente l'inizio e la fine del periodo che intende utilizzare.

La domanda deve essere presentata, prima dell'inizio dell'astensione, anche lo stesso giorno alla sede Inps di residenza utilizzando il nuovo modello Ast. fac sr23 (reperibile anche online) predisposto per l'acquisizione delle informazioni necessarie al completo esame della domanda e al datore di lavoro.

Il genitore richiedente deve allegare alla domanda: certificato di nascita (o dichiarazione sostitutiva) da cui risulti la paternità o la maternità (i genitori adottivi o affidatari sono tenuti a presentare il certificato di stato di famiglia che includa il nome del bambino ed il provvedimento di affidamento o adozione); dichiarazione non autenticata di responsabilità dell'altro genitore da cui risulti il periodo di congedo eventualmente fruito per lo stesso figlio, dove occorre indicare il proprio datore di lavoro o la condizione di non avente diritto al congedo; analoga dichiarazione non autenticata di responsabilità del genitore richiedente relativa ai periodi di astensione eventualmente già fruiti per lo stesso figlio; impegno di entrambi i genitori a comunicare le variazioni successive.

L'indennità viene pagata, generalmente, dal datore di lavoro per conto dell'Inps con il metodo del

conguaglio.

Il diritto all'indennità di congedo parentale si prescrive dopo un anno dalla fine dell'evento ovvero dalla scadenza di ogni singolo periodo di paga in cui il lavoratore avrebbe dovuto ricevere, da parte del datore di lavoro, l'indennità.

### **Per le aziende**

Il comma 8 dell'art.2120 del codice civile disciplina anche i limiti alle richieste di anticipazione del TFR dei dipendenti da parte dei datori di lavoro. Il comma 8 dell'art. 2120 del codice civile stabilisce che "le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo (ossia i lavoratori che hanno 8 anni di servizio), e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti". Quindi i datori di lavoro, quelli di dimensioni superiori alle 25 unità, possono limitare l'esito positivo alle richieste dei dipendenti sulla base della propria forza lavorativa. Per il numero dei dipendenti deve considerarsi quello esistente all'inizio di ogni anno.

Se un'azienda ha una forza lavorativa di 30 unità, di cui 20 unità con almeno 8 anni di lavoro, è obbligata a concedere l'anticipo TFR nel limite del 10%, ossia in favore di 2 lavoratori, ma soprattutto nel limite del 4% della sua forza lavorativa di 30 unità, quindi non più due lavoratori ma uno soltanto, essendo il 4% di 30 lavoratori pari a 1,2 lavoratori. Quindi per le aziende di 30 unità lavorative, l'obbligo scatta nei confronti di un solo lavoratore.

Sono pertanto escluse dall'obbligo di erogare l'anticipazione del TFR le aziende con meno di 25 dipendenti in quanto il risultato dell'applicazione della percentuale del 4% non può essere inferiore all'unità (il 4% di 25 è pari ad 1, un lavoratore). Ne consegue che le aziende di piccole dimensioni, possono certamente concedere l'anticipazione del TFR nei casi previsti dalla legge, ma non sono obbligate a farlo.

### **Riposi e permessi**

#### **Riposi giornalieri (allattamento)**

Fino al compimento del 1° anno di vita del bambino e nel caso di adozioni o affidamento, entro un anno dalla data di ingresso del minore in famiglia, le lavoratrici madri hanno la possibilità di usufruire di due interruzioni dell'attività lavorativa giornaliera per 2 ore complessive al giorno, se l'orario è di almeno 6 ore. Se è inferiore a 6 ore, l'interruzione giornaliera è di 1 ora.

I periodi di riposo possono essere utilizzati anche dal padre lavoratore nei seguenti casi:

- a) quando il padre è l'unico affidatario del bambino;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvale
- c) nel caso in cui la madre non sia una lavoratrice dipendente (lavoratrice autonoma, libera professionista)
- d) in caso di morte o grave infermità della madre

Per i riposi per allattamento è dovuta un'indennità pari all'intero ammontare della paga oraria. Le ore di permesso giornaliero non vengono conteggiate nel calcolo di tredicesima e ferie.

In caso di parto plurimo, i periodi di permesso sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre in base al proprio orario. Il diritto ai riposi spetta in misura raddoppiata al padre lavoratore nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto al trattamento economico di maternità a carico dell'INPS.

La neomamma deve concordare con il datore di lavoro la distribuzione delle ore di permesso durante la giornata lavorativa. In caso di mancato accordo saranno determinate dall'Ispettorato del Lavoro.

La domanda per fruire dei riposi giornalieri della madre va presentata al datore di lavoro mentre quella del padre va presentata al datore di lavoro e all'INPS.

I periodi di permesso non spettano alle lavoratrici a domicilio e alle lavoratrici addette al lavoro domestico (colf).

### **Trattamento economico**

Per i riposi giornalieri è dovuta la retribuzione piena poiché considerate ore lavorative a tutti gli effetti. Sono coperti da contribuzione figurativa ridotta mentre la parte rimanente può essere versata ad integrazione con riscatto o prosecuzione volontaria. I contributi figurativi vengono accreditati non d'ufficio ma su apposita domanda senza che vi siano termini di prescrizione per questo.

### **Permessi per malattia del figlio**

In aggiunta ai congedi per maternità, paternità, parentali e per allattamento entrambi i genitori, compresi quelli adottivi, hanno diritto, alternativamente tra loro, di assentarsi in caso di malattie del figlio dietro presentazione di un certificato medico rilasciato da un medico del SSN o con esso convenzionato.

Se il bambino ha meno di tre anni, il congedo spetta per tutta la durata della malattia.

Se il bambino ha un'età compresa tra i tre e gli otto anni, il congedo spetta nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Per i genitori adottivi, se al momento dell'adozione o dell'affidamento, il bambino ha un'età compresa tra i sei e i dodici anni, il congedo spetta nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore e può essere utilizzato entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Nel caso in cui uno solo dei genitori sia lavoratore subordinato, il diritto al congedo spetta indipendentemente dalla posizione lavorativa dell'altro (lavoratore autonomo, libero professionista). In tal caso il lavoratore che intende utilizzare il congedo dovrà presentare insieme al certificato medico anche autocertificazione attestante che l'altro genitore non ne ha diritto.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori subordinati, colui che intende utilizzare il congedo dovrà presentare una dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che l'altro genitore non è assente dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Il diritto al congedo per malattia non spetta alle lavoratrici a domicilio e alle lavoratrici addette al lavoro domestico e familiare (colf).

### **Trattamento economico**

I periodi di astensione per malattia del figlio non sono retribuiti, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità e alla gratifica natalizia.

Fino al compimento dei tre anni di età del bambino, i periodi di assenza dal lavoro sono coperti da contribuzione figurativa da accreditarsi su domanda della lavoratrice/lavoratore.

Tra i tre e gli otto anni la contribuzione è riconosciuta in misura ridotta, ferma restando la possibilità per la lavoratrice o il lavoratore di integrarla tramite riscatto o versamento dei contributi.

Le ferie ed altri permessi eventualmente spettanti ad altro titolo non vanno goduti contemporaneamente al periodo di malattia del bambino.

I periodi di congedo non si computano nel periodo di raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità, fermo restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità. Non viene cancellata dalla lista di mobilità la lavoratrice che, durante il periodo di congedo per malattia del figlio, rifiuta l'offerta di lavoro o l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore non si applicano alle assenze del lavoratore per malattia del figlio. Il lavoratore non è quindi tenuto a rispettare le tradizionali fasce di reperibilità (art. 47 comma 5 T.U. Tutela e Sostegno della maternità).

## **Affidamenti e adozioni**

### **Adozioni nazionali**

La lavoratrice che adotta un minore ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo pari a cinque mesi a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione. Il diritto, pertanto, è riconosciuto anche se il minore, all'atto dell'adozione, abbia superato i sei anni di età e spetta per l'intero periodo, anche nell'ipotesi in cui durante il congedo lo stesso raggiunga la maggiore età. Il diritto al congedo per i primi cinque mesi decorre dal giorno successivo all'effettivo ingresso del minore nella propria famiglia. L'INPS conferma che a tale periodo deve essere aggiunto, per analogia con le madri biologiche, anche il giorno di ingresso del minore nella famiglia dell'interessata. Conseguentemente, il congedo complessivamente riconoscibile in favore delle madri adottive è pari a cinque mesi ed un giorno. Viene eliminato il diverso trattamento esistente tra i lavoratori dipendenti ed i lavoratori autonomi abolendo il requisito dell'età richiesto per il bimbo adottato anche ai lavoratori autonomi mentre permane per gli iscritti alla gestione separata ai quali il periodo di congedo diventa di 5 mesi.

### **Adozioni internazionali**

Analogamente a quanto previsto in caso di adozione nazionale, la lavoratrice che adotta un minore straniero (adozione internazionale) ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo pari a cinque mesi a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione; il diritto spetta per l'intero periodo anche nel caso in cui, durante il congedo, il minore raggiunga la maggiore età.

Il congedo può essere fruito nei cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia risultante dall'autorizzazione rilasciata, a tal fine, dalla Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anche in tal caso, l'INPS conferma che il periodo massimo complessivamente spettante è pari a cinque mesi ed un giorno.

Ferma restando la durata massima del periodo di astensione (cinque mesi ed un giorno), si ricorda che il congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore, per consentire alla lavoratrice la permanenza all'estero finalizzata all'incontro con il minore ed agli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Sia la mamma che il papà possono usufruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero (art. 39 quater, 1° comma, lettera c. L. 184/1983, come modificato dalla L. 476/1998). Il congedo non comporta né indennità né retribuzione (art. 27, 2° comma, D. Lgs 151/01). La fruizione del congedo non retribuito da parte del padre spetta al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice dipendente (questo permette a entrambi i genitori di recarsi all'estero per seguire la procedura di adozione).

Anche in caso di mancato perfezionamento dell'adozione l'assenza deve essere considerata giustificata.

L'INPS ha precisato che tale periodo di congedo può essere fruito anche in modo frazionato. Il congedo non fruito antecedentemente all'ingresso del minore in Italia può poi essere fruito, anche frazionatamente, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo.

La domanda di indennità a titolo di congedo di maternità in tali casi dovranno essere corredate dalla certificazione dell'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

### **Adempimenti**

Prima della partenza: comunicazione documentata al datore di lavoro. Al rientro: invio al datore di lavoro della certificazione della Commissione per le adozioni internazionali relativa alla durata della permanenza all'estero (art. 31, 3° comma, L. 184/1983 come modificato dalla L. 476/1998).

### **Benefici fiscali per le adozioni internazionali**

Il 50% delle spese sostenute dai genitori per espletare le procedure di adozione internazionale costituisce onere deducibile ai fini IRPEF (art. 4 legge 476/1998).

### **Affidamento**

La lavoratrice che prende in affidamento un minore ai sensi della legge 184/1983, artt. 2 e ss.

(affidamento non preadottivo) ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo complessivo pari a tre mesi entro l'arco temporale di cinque mesi decorrenti dalla data di affidamento del minore all'interessata; entro i predetti cinque mesi, il congedo in esame è fruito dall'interessata in modo continuativo o frazionato. Il congedo spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento ed è riconosciuto, pertanto, anche per minori che, all'atto dell'affidamento, abbiano superato i sei anni di età.

#### Congedo di paternità in caso di adozione o affidamento

Il congedo di paternità spetta, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, al padre lavoratore dipendente subordinatamente al verificarsi di una delle seguenti condizioni: decesso o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo nonché in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che vi rinunci anche solo parzialmente. La durata massima del congedo fruibile sarà pari a cinque mesi.

#### Astensione facoltativa in caso di adozione o affidamento

I genitori adottivi e affidatari, analogamente ai genitori biologici, possono fruire del congedo parentale entro i primi dodici anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

Il trattamento economico, pari al 30% della retribuzione, è riconoscibile per un periodo massimo complessivo di sei mesi tra i due genitori entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia; viceversa, qualunque periodo di congedo richiesto oltre i sei anni dall'ingresso (anche, ad esempio, il primo mese) nonché i periodi di congedo ulteriori rispetto ai sei mesi (settimo, ottavo e così via), ancorché fruiti entro i primi sei anni dall'ingresso del minore in famiglia, potranno essere indennizzati a tale titolo subordinatamente alla verifica delle condizioni reddituali previste dal comma 3 dell'art. 34 T.U. Si ritiene applicabile anche per i casi di adozione e affidamento le disposizioni che permettono di fruire del congedo parentale anche a ore.

#### Adempimenti

Preavviso di quindici giorni al datore di lavoro (art. 32 comma 3 D. Lgs 151/01).

#### Permessi giornalieri

In caso di adozione o affidamento, la lavoratrice ha diritto a due riposi giornalieri della durata di un'ora ciascuno anche cumulabili, fruibili durante il primo anno di ingresso del minore in famiglia. Il riposo è uno solo se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore giornaliere. In caso di ingresso in famiglia di più figli, le ore raddoppiano e possono essere utilizzate dalla madre e dal padre.

#### Trattamento economico

I riposi sono considerati a tutti gli effetti attività lavorativa e quindi retribuiti totalmente.

#### Congedi per malattia del bambino

Se il bambino si ammala durante i primi 6 anni di vita è possibile astenersi dal lavoro in qualsiasi momento, senza limiti di tempo sino alla completa guarigione del figlio (art. 50 comma 2 D. Lgs. 151/01). Se il bambino si ammala dopo i 6 anni e fino agli 8 anni si può usufruire di 5 giorni all'anno (per genitore).

Qualora il figlio abbia un'età compresa tra i 6 e 12 anni i 5 giorni possono essere fruiti nei primi 3 anni dall'ingresso del bambino in famiglia.

#### Adempimenti

Per poter usufruire del permesso, è necessario presentare al datore di lavoro il certificato attestante la malattia del bambino rilasciato da un medico del servizio sanitario nazionale (art. 47 D. Lgs. 151/01).

Occorre inoltre presentare al datore di lavoro una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale si dichiara che l'altro genitore non sta usufruendo del congedo per gli stessi motivi (art. 51 D. Lgs. 151/01).

### Trattamento economico

In caso di congedo per malattia del bambino non spetta alcuna retribuzione, tali periodi però sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio ma non delle ferie e delle mensilità aggiuntive (art. 48 D.Lgs. 151/01). Per i periodi di congedo per malattia è dovuta la contribuzione figurativa.

### **Lavoro notturno**

La lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa e alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa non sono obbligati a prestare lavoro notturno. Il rifiuto della prestazione notturna deve essere espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

## ***Assistenza Legge 104/1992 per figli portatori di handicap grave***

### ***Bambini portatori di handicap grave di età inferiore ai tre anni: prolungamento del periodo di congedo fino 12 anni di età del bambino***

Il genitore lavoratore, anche adottivo o affidatario, di bambino portatore di handicap in situazione di gravità certificata ha diritto, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso un istituto specializzato e salvo non sia richiesta la presenza dei genitori, al prolungamento della astensione facoltativa (congedo parentale) entro il dodicesimo anno di vita del figlio. Il comma 1 art. 3 D. Lgs. n. 151/2001 prevede che i genitori di minore gravemente disabile, in alternativa, abbiano diritto, entro il compimento dei dodici anni di vita del bambino, di beneficiare del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo non superiore a tre anni (36 mesi).

Tale congedo, fruibile in misura continuativa o frazionata, è comprensivo dei periodi di congedo parentale (dieci o undici mesi previsti per la generalità dei genitori a prescindere della disabilità del figlio).

Il congedo parentale "prolungato" decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale "ordinario" (per la madre trascorsi 6 mesi dalla fine del congedo di maternità; per il padre trascorsi 7 mesi dalla nascita del figlio; per il genitore solo trascorsi 10 mesi decorrenti dalla fine del congedo di maternità per madre "sola" e decorrenti dalla nascita del minore in caso di padre "solo").

### ***Trattamento economico del congedo prolungato***

Trattandosi di astensione facoltativa, sia pure prolungata, si ha diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il periodo. A differenza dei riposi mensili, in caso di congedo prolungato le ferie e tredicesima sono soggette a decurtazione.

### ***Permessi mensili***

In alternativa al congedo prolungato la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, compresi quelli adottivi e/o affidatari, hanno diritto a 2 ORE di permesso giornaliero retribuito in caso di orario di lavoro pari o superiore a 6 ore (1 ora sola in caso contrario) fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

Il diritto ai permessi non è riconosciuto in caso di ricovero a tempo pieno del bambino in strutture specializzate, per le intere 24 ore.

Sussiste, in via generale, l'incompatibilità tra permessi orari ex legge 104/1992 e permessi orari per allattamento nel corso del primo anno di vita del bambino. L'INPS ha però precisato che, in casi particolari, in relazione alla speciale gravità dell'handicap e dunque della necessità di cure che non possano essere garantite durante le sole ore di allattamento, è possibile autorizzare il cumulo della fruizione dei permessi e cioè sia i riposi per allattamento, in quanto di età inferiore ad un anno, e i permessi giornalieri in quanto portatore di speciali difficoltà.

### ***Trattamento economico dei permessi mensili***

I permessi di due ore al giorno, fruibili in alternativa al prolungamento dell'astensione facoltativa, vanno equiparati a quelli per allattamento e per i medesimi spetta un'indennità economica pari alla retribuzione perduta, che è a carico dell'Inps ma viene anticipata dal datore di lavoro. Questi permessi, così come il prolungamento della facoltativa sono computati nell'anzianità di servizio. A tal fine, i permessi orari vanno rapportati a giorni interi. Durante la fruizione dei permessi ex art. 33, L. n. 104/92 si maturano sia ferie che la tredicesima mensilità.

### **Compatibilità permessi ex l.104 e per allattamento altro figlio**

Vi è compatibilità tra i permessi orari ex legge 104/1992 per un figlio handicappato di età inferiore ai 3 anni e permessi orari (c.d. per allattamento) per altro figlio. Questo chiarisce l'INPS dal momento che si tratta di due soggetti (figli) diversi entrambi bisognosi di cure. Tale criterio trova applicazione anche nel caso di lavoratore handicappato che fruisce per se stesso dei permessi orari ex legge 104/1992 ed è genitore di un bambino per il quale spettano dei permessi per allattamento.

### Due figli con handicap

Viene riconosciuto al lavoratore, genitore di una pluralità di minori portatori di handicap in situazione di gravità, in alternativa al prolungamento fino ai tre anni del congedo parentale, di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito per ciascun figlio fino al compimento del terzo anno di età.

### Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice o il lavoratore (dipendenti privati) che intendono avvalersi del prolungamento del congedo o in alternativa dei permessi orari devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente e reperibili presso il sito [www.inps.it](http://www.inps.it) ed inviare la domanda eventualmente anche in via telematica.

### ***Bambini portatori di handicap grave di età compresa fra i tre e i diciotto anni***

Per i periodi successivi al terzo anno di età del bambino portatore di handicap in situazione di gravità e fino al diciottesimo anno di età, la madre lavoratrice o, in alternativa il padre, compresi quelli adottivi e/o affidatari, ha diritto a TRE GIORNI di permesso mensili retribuiti (retribuzione globale di fatto).

I giorni di permesso possono essere usufruiti dai genitori alternativamente ma in numero mensile massimo di tre giorni seppur con assenze anche contestuali dal rispettivo lavoro.

I giorni di permesso possono essere utilizzati da un genitore anche quando l'altro fruisce della astensione facoltativa.

Il diritto è riconosciuto al genitore anche quando l'altro ne sia escluso.

È ammessa la possibilità di frazionare in ore i permessi di tre giorni purché non superino le 24 ore mensili di permesso. I giorni di permesso non utilizzati non possono essere cumulati con quelli del mese successivo.

Il diritto ai permessi non è riconosciuto in caso di ricovero a tempo pieno del minore in strutture specializzate, intendendosi il ricovero per le intere 24 ore.

### Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice o il lavoratore (dipendenti privati) che intendono avvalersi del prolungamento del congedo o in alternativa dei permessi orari devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente e reperibili presso il sito [www.inps.it](http://www.inps.it) ed inviare la domanda eventualmente anche in via telematica.

### ***Figli portatori di handicap grave di età superiore ai diciotto anni***

Successivamente al raggiungimento della maggiore età la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre, compresi quelli adottivi e/o affidatari, hanno diritto a **tre giorni** di permesso lavorativo al mese retribuito.

Ai sensi della l. 54/2006 (sull'affido condiviso) per beneficiare dei tre giorni di permesso mensile non è più richiesta per i figli, anche maggiorenni, la condizione della convivenza o dell'assistenza continuativa ed esclusiva.

Le ferie non incidono sui permessi mensili che restano della stessa durata (nota Ministero del Lavoro n. 21/2011).

Il Ministero del Lavoro ha precisato che il datore di lavoro può richiedere una programmazione di permessi a cadenza settimanale o mensile purché il lavoratore sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza.

### ***Congedo straordinario per la cura dei figli portatori di handicap grave***

La lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre, compresi quelli adottivi e/o affidatari, di un figlio sia minorenni che maggiorenne portatore di handicap grave, hanno diritto di richiedere un periodo di congedo continuativo o frazionato della durata di DUE ANNI per la cura del figlio disabile a condizione che gli stessi abbiano titolo per godere dei benefici di cui art. 33 l.104/1992 (prolungamento congedo e permessi per assistere il figlio portatore di handicap).

A seguito della legge finanziaria del 2004 non è più richiesto lo stato di gravità da almeno 5 anni per il diritto al riconoscimento del congedo.

Spetta in via alternativa al padre o alla madre e non può essere utilizzato contemporaneamente dai genitori. In caso di figli minorenni e maggiorenni la fruizione del beneficio spetta anche in assenza di convivenza. In presenza di pluralità di figli portatori di handicap non è possibile per lo stesso lavoratore fruire del raddoppio dei congedi.

È ammesso il frazionamento fino alla giornata intera; non è ammesso il frazionamento ad ore; in caso di frazionamento in settimane o in giornate, inoltre, si computano anche i giorni festivi nel caso in cui non vi sia effettiva ripresa del lavoro, nella prima giornata lavorativa successiva. (esempio: una frazione del congedo viene fruito dal lunedì al venerdì; il sabato e la domenica non si lavora. Se il lunedì, lavorativo, non si rientra in servizio effettivo - ferie, altri permessi... -, vengono computati nel "monte" dei due anni anche il sabato e la domenica o gli altri giorni festivi). Anche l'INPDAP, da parte sua, precisa che il congedo può essere richiesto anche in modo frazionato e che, in tal caso, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo di assenza ed il successivo.

Durante la fruizione del congedo retribuito non si maturano ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto (Decreto 151/2001 articolo 42 comma 5-quinquies).

Modificando un precedente orientamento, l'INPS ha riconosciuto che il congedo straordinario può essere concesso ad un genitore nello stesso periodo in cui l'altro genitore fruisca del congedo di maternità o del congedo parentale per il medesimo figlio. I genitori conservano poi il diritto alla scelta della sede di lavoro più vicina e al preventivo consenso in caso di trasferimento.

Congedo biennale retribuito e tre giorni mensili possono essere fruiti nello stesso mese anche per lo stesso disabile ma non nelle stesse giornate.

### ***Trattamento economico***

L'articolo 42, comma 5 ter del Decreto Legislativo n. 151/2001 prevede che durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento (precisazione introdotta dal Decreto 119/2011). Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa. Il datore di lavoro anticipa l'indennità e poi la detrae dalla somma dei contributi previdenziali che normalmente versa all'istituto previdenziale.

### ***Domanda***

Per fruire del congedo retribuito (frazionato o completo) il lavoratore deve presentare una specifica domanda, allegando documentazione, dichiarazioni, indicazioni. Il richiedente ha diritto a fruire del congedo entro sessanta giorni dalla richiesta (articolo 42, comma 5 del Decreto 151/2001).

### ***Permessi per la cura di familiari con handicap***

Il familiare chiamato ad assistere un parente con handicap in situazione di gravità ha diritto a TRE giorni di permesso mensile retribuito al 100%. La persona disabile oggetto di assistenza deve essere in possesso di certificazione di handicap che viene accertata dalla Commissione Medica ASL di competenza. Hanno diritto ad utilizzare tali permessi retribuiti il coniuge, il genitore, un parente o affine (suocero, nuora, genero) entro il 2° grado di parentela o entro il 3° grado qualora i genitori o il coniuge abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche loro affetti da patologie invalidanti o siano deceduti.

Al lavoratore portatore di handicap è altresì attribuito il diritto a permessi giornalieri retribuiti fino ad un massimo di tre giorni al mese; alternativamente egli potrà anche godere di riposi orari giornalieri di 1 o 2 ore a secondo dell'orario di lavoro. I permessi giornalieri da parte dei familiari e da parte del lavoratore con handicap si ritiene siano fruibili anche in modalità oraria.

Condizione essenziale per poter richiedere i permessi retribuiti è che la persona con disabilità non sia ricoverata a tempo pieno intendendosi un ricovero per le intere ventiquattro ore presso strutture sanitarie. La presenza dei familiari conviventi o non conviventi che possono prestare assistenza non impedisce ad altro lavoratore familiare di usufruire dei permessi, non è dunque necessario acquisire alcuna dichiarazione di rinuncia da parte di eventuali altri familiari aventi diritto.

### Domanda

La domanda per i permessi retribuiti deve essere inviata telematicamente all'INPS ed ha validità dal momento della sua presentazione.

## **Tipologie contrattuali**

### **Lavoratrice autonoma**

#### Indennità di maternità

Le lavoratrici autonome hanno diritto a un'indennità giornaliera di maternità per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi al parto indipendentemente dall'astensione dal lavoro. Se si tratta di lavoratrici adottive e/o affidatarie il diritto all'indennità spetta per un periodo di tre mesi dal giorno successivo all'effettivo ingresso del minore nella famiglia a prescindere dall'età del minore. Il congedo di paternità potrà essere fruito anche se la madre è lavoratrice autonoma nonché, viceversa, nel caso del padre lavoratore autonomo quando la madre è lavoratrice dipendente. Il padre potrà usufruire del congedo di paternità qualora la madre muoia o sia colpita da grave infermità, quando abbandoni la famiglia o in caso di affidamento esclusivo del figlio al padre, ciò varrà anche nel caso in cui in cui entrambi i genitori siano lavoratori autonomi affinché il padre possa usufruire dell'indennità che sarebbe spettata alla madre negli stessi casi.

In caso di adozione o affidamento il lavoratore autonomo viene equiparato al lavoratore dipendente quanto al periodo di indennità di 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, eliminando anche in questo caso il requisito di età (6 anni).

#### **Trattamento economico**

La misura dell'indennità è pari all'80% della retribuzione minima giornaliera. Alle lavoratrici autonome, artigiane, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, imprenditrici agricole è corrisposta un'indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto.

#### **Domanda**

Ai fini della corresponsione dell'indennità la lavoratrice deve presentare all'INPS domanda in carta libera, corredata da un certificato di assistenza al parto o autocertificazione da cui risulti la maternità.

#### **Congedo parentale**

Le lavoratrici autonome hanno diritto ad un congedo parentale indennizzato della durata di tre mesi, anche frazionabili, da utilizzare entro il primo anno di età del bambino.

#### **Trattamento economico**

L'indennità spetta nella misura del 30% della retribuzione convenzionale determinata secondo la categoria di appartenenza. Spetta solo nel caso in cui vi sia un'effettiva astensione dal lavoro da parte della lavoratrice, comprovata tramite autocertificazione.

La lavoratrice autonoma può assumere un lavoratore a tempo determinato per un periodo massimo di dodici mesi entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno di ingresso in famiglia del bambino adottato al fine di assentarsi dal lavoro per la cura del figlio. In tale ipotesi per i lavoratori assunti è previsto uno sgravio contributivo in misura pari al 50% per tutta la durata del contratto a termine.

### **Lavoratrice libera professionista**

Le libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce le forme obbligatorie di previdenza hanno diritto ad un'indennità di maternità pari ai due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi al parto indipendentemente dall'effettiva astensione dal lavoro.

Per le lavoratrici adottive e/o affidatarie il diritto all'indennità spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato e/o affidato ed è stata recentemente eliminata la condizione che lo stesso non debba aver superato i sei anni di età. Sia in caso di adozione nazionale che internazionale la Corte Costituzionale ha esteso la tutela anche nel caso in cui il bambino abbia superato il limite di sei anni di età e fino alla maggiore età. Qualora entrambi i genitori siano liberi professionisti, il padre può fruire dell'indennità che sarebbe spettata alla madre ove questa muoia o sia colpita da grave infermità, in caso di abbandono della madre o in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

### Trattamento economico

L'indennità è pari all'80% dei 5/12 del reddito percepito dalla lavoratrice e denunciato ai fini fiscali nel secondo anno antecedente la data del parto. In ogni caso l'indennità non può essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione calcolata nella misura dell'80% del salario minimo giornaliero degli impiegati del commercio.

### Domanda

La lavoratrice libera professionista deve presentare, a partire dal sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di 180 giorni dal parto, apposita domanda in carta semplice alla Cassa di appartenenza, corredata di certificato medico comprovante la data di inizio gravidanza e la data presunta del parto ed un'autocertificazione attestante che la lavoratrice non ha diritto all'indennità di maternità a titolo di lavoratrice autonoma o subordinata.

### *Lavoratrice professionista a Partita Iva*

Alla lavoratrice iscritta alla Gestione Separata sono state allargate diverse tutele quali il diritto all'indennità di maternità (purché vi siano almeno tre mensilità di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono i due mesi anteriori la data presunta del parto) nonché l'obbligo all'astensione dal lavoro per 5 mesi (due precedenti e tre successivi al parto).

Se si tratta di adozione di minore, l'indennità di maternità viene corrisposta per i 5 mesi successivi all'ingresso del bambino in famiglia, purché si tratti di un minore con età inferiore a 6 anni (fanno eccezione le adozioni internazionali, per le quali il sussidio alla maternità viene pagato anche se il figlio ha superato i 6 anni e non ha ancora compiuto la maggiore età). Hanno diritto all'indennità anche i padri professionisti a partita Iva adottanti o affidatari, nel caso la madre non ne faccia richiesta.

### Trattamento economico

L'indennità di maternità è pari all'80% del reddito dichiarato negli ultimi 12 mesi e decorre a partire dal secondo mese che precede la presunta nascita del bambino (stimata e certificata dal medico) fino al terzo mese successivo al parto.

L'indennità di maternità è trasferita al padre in caso di morte o grave infermità o abbandono della madre.

### Domanda

La lavoratrice deve presentare domanda all'Inps allegando il certificato medico con la data presunta del parto, vidimato dai medici dell'INPS nonché un'autocertificazione sul periodo di astensione dal lavoro ed allegando la dichiarazione dei redditi relativa all'anno solare della gravidanza. La domanda va presentata prima dell'inizio dell'astensione (e comunque entro 1 anno dal parto).

### *Lavoratrice con collaborazione coordinata e continuativa*

È fatto divieto ai committenti di adibire al lavoro le lavoratrici a progetto e le collaboratrici coordinate e continuative durante i due mesi antecedenti la data presunta del parto e per i tre mesi dopo il parto e, ove il parto avvenga oltre la data presunta, per il periodo intercorrente la data presunta e la data effettiva del parto (D.M. 12/07/2007).

Il congedo di maternità può essere richiesto anche dalle lavoratrici madri adottive e/o affidatarie durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del bambino a condizione che al momento dell'adozione non abbia superato i sei anni di età. Possono avvalersi comunque del congedo di maternità flessibile, ovvero ritardare di un mese l'assenza dal lavoro prima della nascita e prolungando così a quattro mesi il periodo di congedo dopo il parto.

Le lavoratrici a progetto e le collaboratrici coordinate e continuative tenute ad astenersi dal lavoro hanno diritto alla proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni salvo che il contratto individuale non preveda disposizioni più favorevoli.

### Requisiti

L'indennità di maternità è corrisposta alle lavoratrici in favore delle quali nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori alla data del parto risultino attribuite almeno tre mensilità di contribuzione. In caso di congedo

flessibile o in caso di congedo anticipato il requisito contributivo va considerato con riferimento ai 12 mesi interi precedenti l'inizio del diverso periodo richiesto dall'interessata.

### Trattamento economico

Durante i periodi di astensione dal lavoro alla lavoratrice è corrisposta un'indennità di maternità giornaliera pari all'80% di 1/365 del reddito prodotto nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile. La corresponsione dell'indennità è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa. Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del diritto e della misura della pensione.

### Domanda

La domanda per ottenere l'indennità va presentata dopo il parto **entro 1 anno** dalla fine del periodo indennizzabile presso l'INPS utilizzando gli appositi moduli messi a disposizione dall'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)). La lavoratrice deve allegare alla domanda di maternità il certificato medico attestante la data presunta del parto prima del congedo.

### Congedo di paternità

Il padre lavoratore iscritto alla gestione separata INPS ha diritto di assentarsi dal lavoro per i tre mesi successivi la data del parto o per il periodo residuo che sarebbe spettato alla lavoratrice madre in caso di: morte o grave infermità della madre, abbandono del neonato da parte della madre, affidamento esclusivo del neonato al padre o in alternativa alla madre che non ne faccia richiesta in caso di adozione o affidamento. I parametri di calcolo sono gli stessi di quelli previsti per l'indennità di maternità.

### Congedo parentale

I lavoratori e/o lavoratrici a progetto e collaboratrici coordinate continuative hanno diritto ad un'indennità per congedo parentale per un periodo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino. In caso di parto plurimo il diritto al congedo è riconosciuto per ogni bambino nel limite temporale previsto per tale categoria di lavoratori in relazione all'età del figlio (fino a 3 mesi per ciascun figlio entro il primo anno di vita).

### Indennità

I periodi di congedo sono indennizzati a condizione che sussista un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale ed all'effettiva astensione dell'attività lavorativa. La lavoratrice madre ha diritto ad un accreditamento di almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile a titolo di congedo di maternità. Lo stesso vale per il congedo di paternità.

L'indennità è pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo necessario per la corresponsione dell'indennità di maternità.

### Contratto a termine

Alla lavoratrice assunta con contratto a tempo determinato spetta il diritto all'astensione obbligatoria, come tutti gli altri lavoratori a tempo indeterminato. Ugualmente alla lavoratrice madre spetta il diritto a percepire l'indennità di maternità per tutta la durata del periodo di astensione obbligatoria, anche nel caso il termine del contratto sia scaduto durante il periodo di astensione stessa, a condizione che tra la data di cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine e la data presunta del parto sia trascorso un intervallo di tempo non superiore a 60 giorni. In questo caso, l'indennità di maternità resta percepita dalla lavoratrice per intero, cioè per 5 mesi.

Decorsi i tre mesi post partum indennizzati, non si possono disporre estensioni del periodo di congedo, salvo che non ci sia un rinnovo del contratto a termine o un nuovo rapporto di lavoro.

Nel caso di gravidanza a rischio, la lavoratrice può ottenere l'anticipo del periodo di astensione da lavoro, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro che dispone, su domanda dell'interessata e accertamento medico, l'interdizione anticipata da lavoro. Anche in questo caso la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità. Quest'ultima sarà percepita per intero, quindi per 5 mesi, se il contratto di lavoro a termine si è concluso entro 60 giorni dalla data presunta del parto.

Anche nel caso di scadenza del contratto a termine durante il periodo di congedo di maternità, alla lavoratrice spettano comunque tutti i 5 mesi di astensione obbligatoria, anche se il contratto è terminato in anticipo rispetto ai 3 mesi post partum indennizzati.

Nel caso in cui il contratto a termine è scaduto in una data oltre i 60 giorni precedenti i due mesi prima del parto, la lavoratrice non ha diritto all'interdizione obbligatoria. Ma se la lavoratrice alla scadenza del contratto è in congedo ex art. 17 comma 2, lettera a), cioè nel caso sussistano gravi complicanze alla gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, in questo caso l'anticipazione dell'interdizione non si interrompe con il cessare del rapporto ma prosegue, sussistendo sempre le ragioni mediche, fino ai tre mesi dopo il parto.

Qualora il congedo di maternità intervenga durante un contratto a termine, questo concorrerà a determinare il periodo di attività utile (6 mesi) ad ottenere un diritto di precedenza per nuove assunzioni nell'anno successivo alle stesse mansioni già svolte (L.78/2014).

### ***Contratto di apprendistato***

La lavoratrice con contratto di apprendistato ha diritto a tutto quanto previsto dalle leggi sulla maternità in costanza di rapporto di lavoro.

Se la gravidanza insorge alla scadenza del contratto si ha diritto all'80% del salario per 5 mesi se si è percepito l'ultimo stipendio entro 60 gg. dall'inizio dell'assenza obbligatoria (7° mese di gravidanza). Se il contratto di lavoro scade nei primi mesi di gravidanza e non si viene confermati, si ha diritto all'assegno di maternità.

L'INPS ha precisato che in caso di sospensione del rapporto di apprendistato per congedo di maternità o per congedo parentale viene meno, durante tale sospensione, la possibilità di usufruire di quella formazione che è parte essenziale dell'apprendistato ed in assenza della quale il datore di lavoro può essere sanzionato. La mancanza di formazione deve, dunque, essere recuperata al ritorno in servizio del lavoratore, il quale ha diritto di portare a termine il proprio apprendistato e quindi di vedersi prolungare i termini inizialmente previsti, per un periodo pari a quello di assenza.

L'INPS ha precisato che analogo slittamento subisce, per tutto il periodo della sospensione, anche l'obbligo di versare la contribuzione in favore dell'apprendista.

### ***Lavoro a domicilio***

Per le lavoratrici a domicilio, il riconoscimento dell'indennità di maternità è subordinata alla condizione che all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci ed il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Le lavoratrici ed i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità obbligatorio (compreso quello anticipato) e di paternità nonché ai relativi trattamenti economici previsti.

La lavoratrice a domicilio non ha invece diritto al congedo parentale, ai permessi giornalieri, ai permessi per malattia del figlio ed ai permessi in caso di figlio portatore di handicap.

In ogni caso si applicano anche a questi lavoratori, le norme sul divieto di licenziamento.

Indennità corrisposta è pari all'80% del salario medio contrattuale giornaliero.

### ***Lavoratrici domestiche e familiari***

Le lavoratrici ed i lavoratori addetti ai servizi domestici hanno diritto al congedo di maternità, anche quello anticipato, ed ai relativi trattamenti economici.

Non hanno invece diritto al congedo parentale, ai permessi giornalieri, ai permessi per malattia del figlio ed ai permessi in caso di figlio portatore di handicap.

Il diritto all'indennità economica è subordinato a particolari condizioni contributive e cioè che risultino versati, anche in settori di lavoro diverso da quello domestico, 52 contributi settimanali nel biennio antecedente l'inizio dell'astensione obbligatoria o 26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio dell'astensione stessa.

Dopo la maternità vige il divieto di licenziamento fino al terzo mese di vita del bambino.

## **Assegno di maternità**

### **Bonus bebè**

Al fine di incentivare la natalità, la L.190/2014 ha introdotto un contributo economico per ogni figlio nato o adottato o in affidamento preadottivo tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 che sia cittadino italiano, o UE o cittadino straniero soggiornante per lungo periodo (in possesso della cosiddetta carta di soggiorno) o a cittadini stranieri che hanno lo status di rifugiati politici o la protezione sussidiaria.

### **Requisiti**

- Residenza in Italia
- Convivenza con il figlio
- ISEE del nucleo familiare non superiore a 25.000 euro all'anno

### **Misura del contributo**

Il contributo previsto è pari a 960 euro (80 euro al mese per 12 mesi) per le famiglie con ISEE non superiore a 25.000 euro.

Il contributo è di 1.920 euro (160 euro al mese per 12 mesi) per valori ISEE fino a 7.000 euro.

Il contributo erogato è per massimo 36 mensilità che si computano a partire dal mese di nascita o di ingresso del figlio in famiglia.

### **Domanda**

La domanda deve essere presentata all'INPS esclusivamente in via telematica attraverso il sito dell'INPS o dei patronati. La domanda va presentata entro 90 giorni dalla nascita del bambino o dall'ingresso del minore in famiglia. Se presentata successivamente ai 90 giorni, l'assegno decorrerà dal mese di presentazione.

### **Erogato dai comuni (art. 74 del D. Lgs. 151/2001)**

Le madri residenti in Italia, cittadine italiane o comunitarie o extra comunitarie in possesso di carta di soggiorno, hanno diritto per ogni figlio nato e/o per ogni minore adottato in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento ad un assegno di maternità erogato dai Comuni.

Ne hanno diritto le madri nelle seguenti condizioni:

- madri non lavoratrici (disoccupate, casalinghe, studentesse, ecc.)
- madri lavoratrici non aventi diritto ad alcuna tutela economica per la maternità;
- madri lavoratrici aventi diritto ad una tutela economica per la maternità complessivamente inferiore rispetto al valore dell'assegno.

### **Misura dell'assegno e requisiti**

L'importo dell'assegno e il requisito reddituale, per le nascite, gli affidamenti preadottivi e adozioni senza affidamento avvenuti nell'anno 2013, sono i seguenti:

- assegno di maternità (in misura piena) = 334,53 € mensili per complessivi per un totale di 1.672,65 €.
- indicatore della situazione economica (I.S.E.) con riferimento ai nuclei familiari con tre componenti = Euro 34.873,24 (per il 2013).

### **Domanda**

La domanda deve essere presentata al Comune di residenza entro 6 mesi dalla nascita del bambino o dall'effettivo ingresso del minore in famiglia nel caso di adozione o affidamento (l'assegno di maternità può essere erogato alle madri extracomunitarie che, entro 6 mesi dalla nascita del bambino, presentano tutta la documentazione richiesta, compresa la carta di soggiorno).

## Erogato dallo stato

### Può essere richiesto

- dalla madre anche adottante;
- dal padre anche adottante;
- dall'affidataria preadottiva;
- dall'affidatario preadottivo;
- dall'adottante non coniugato;
- dal coniuge della madre adottante o dell'affidataria preadottiva;
- dall'affidatario/a (non preadottivo/a) nel caso di non riconoscibilità o non riconoscimento da parte di entrambi i genitori.

I requisiti richiesti per il diritto sono residenza in Italia e la cittadinanza Italiana o di uno stato dell'Unione Europea ovvero in possesso della carta di soggiorno se cittadini extracomunitari

#### • per la madre:

- se lavoratrice, deve avere almeno 3 mesi di contribuzione per maternità nel periodo compreso tra i 18 e i 9 mesi precedenti il parto o l'effettivo ingresso del bambino in famiglia in caso di adozione
- se ha svolto un'attività lavorativa di almeno 3 mesi e ha perso il diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali, il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto e la data del parto o dell'effettivo ingresso in famiglia del bambino in caso di adozione o affidamento, non deve essere superiore al periodo di fruizione delle prestazioni godute e comunque non superiore a 9 mesi
- se durante il periodo di gravidanza ha cessato di lavorare per recesso, anche volontario dal rapporto di lavoro, deve poter far valere 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dai 18 ai 9 mesi antecedenti al parto

#### • per il padre:

- in caso di abbandono del figlio da parte della madre o di affidamento esclusivo del figlio al padre, deve essere in possesso, al momento dell'abbandono o dell'affidamento esclusivo, dei requisiti contributivi previsti per la madre
- se è affidatario preadottivo, nell'ipotesi di separazione dei coniugi intervenuta nel corso della procedura di affidamento preadottivo, deve essere in possesso, al momento dell'affidamento, dei requisiti contributivi previsti per la madre
- se è padre adottante, nell'ipotesi di adozione senza affidamento quando intervenga la separazione dei coniugi, deve essere in possesso, al momento dell'adozione, dei requisiti contributivi così come è previsto per la madre
- se è padre adottante non coniugato, nell'ipotesi di adozione pronunciata solo nei suoi confronti, deve essere in possesso, al momento dell'adozione, dei requisiti contributivi previsti per la madre
- se ha riconosciuto il neonato o è coniuge della donna adottante o affidataria preadottiva, in caso di decesso della madre naturale o di quella adottiva o affidataria preadottiva, è necessaria la sussistenza delle seguenti condizioni al momento della domanda:
  - regolare soggiorno e residenza in Italia del padre o del coniuge della deceduta
  - il minore si trovi presso la sua famiglia anagrafica
  - il minore sia soggetto alla sua potestà
  - il minore non sia in affidamento presso terzi
  - la donna deceduta non abbia a suo tempo già usufruito dell'assegno.

I requisiti dei 3 mesi di contributi tra i 18 e i 9 mesi precedenti e della perdita del diritto da non più di 9 mesi a prestazioni previdenziali o assistenziali, in questo caso non sono richiesti in quanto il diritto all'assegno deriva dalla madre o donna deceduta.

### Domanda

La domanda (mod. SR28) deve essere presentata alla sede Inps di competenza entro 6 mesi (termine

perentorio) dalla nascita del bambino o dall'effettivo ingresso del minore in famiglia nel caso di adozione o affidamento.

#### Misura dell'assegno

L'importo dell'assegno, per le nascite avvenute nel 2013 e per gli affidamenti preadottivi e le adozioni dei minori il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nel 2013, è pari a e € 2.059,43 (misura intera).

## ***Diritto alla maternità - casi particolari***

### ***Indennità di maternità per lavoratrici sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione oppure disoccupate da meno di 60 giorni dall'inizio del congedo di maternità***

La lavoratrice che cessa il rapporto di lavoro durante il periodo di congedo di maternità normale o anticipato a causa dell'ultimazione delle lavorazioni per le quali è stata assunta o per scadenza del termine, oppure per cessazione dell'attività dell'azienda a cui la stessa è addetta, ha diritto all'indennità di maternità.

A tal fine è necessario che non siano trascorsi più di 60 giorni tra la data di inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e la data di inizio del congedo di maternità. Ai fini del calcolo non si tiene conto: delle assenze dovute per malattia o per infortunio sul lavoro accertate e riconosciute dagli Enti competenti; degli eventuali periodi di assenza a titolo di congedo parentale o per malattia del bambino utilizzati dalla lavoratrice in seguito ad una precedente maternità; dei periodi di assenza concessi dal contratto collettivo per accudire il bambino affidato in preadozione alla lavoratrice.

### ***Indennità di maternità per lavoratrici sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione oppure disoccupate da oltre 60 giorni dall'inizio del congedo di maternità***

**Lavoratrice disoccupata da oltre 60 giorni dall'inizio del congedo di maternità e avente diritto all'indennità di disoccupazione o aspi**

Qualora il congedo di maternità abbia inizio dopo che siano trascorsi 60 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, la lavoratrice disoccupata ha diritto all'indennità di maternità a condizione che alla data di inizio del congedo di maternità abbia diritto al trattamento ordinario di disoccupazione. In tal caso, infatti, il trattamento di disoccupazione viene sostituito dall'indennità di maternità.

**Lavoratrice disoccupata da oltre 60 giorni dall'inizio del congedo di maternità e non avente diritto all'indennità di disoccupazione**

La lavoratrice disoccupata da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità e che non abbia diritto all'indennità di disoccupazione, per essere stata occupata nell'ultimo biennio in lavorazioni non soggette all'obbligo di assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità purché al momento del congedo di maternità non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto e nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo risultino versati o dovuti a suo favore almeno ventisei contributi settimanali nell'assicurazione obbligatoria per l'indennità di maternità.

Si applica anche alle lavoratrici apprendiste.

**Lavoratrice sospesa da oltre 60 giorni dall'inizio del congedo di maternità e collocata in CIGO (Cassa Integrazione Ordinaria), CIGS (Cassa Integrazione Straordinaria), CIGD (Cassa Integrazione in Deroga), in mobilità, in aspettativa sindacale o per carica pubblica**

La lavoratrice sospesa da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità ha diritto all'indennità di maternità purché alla data di inizio del congedo risulti titolare del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale. In tal caso il trattamento di integrazione salariale viene sostituito dall'indennità di maternità. Ciò si applica anche in caso di fruizione dell'indennità di mobilità nonché ai casi in cui la lavoratrice sia sospesa da oltre 60 giorni dall'inizio del congedo di maternità per aspettativa sindacale o per carica pubblica.

## ***Il nuovo congedo per donne vittime di violenza***

Il Jobs Act identifica come bisognose di una tutela specifica le donne vittime di violenza di genere introducendo così, in via sperimentale per il solo 2015, un congedo per le lavoratrici vittime di violenza di genere che siano inserite in programmi di protezione debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio.

### **Durata**

Il periodo di congedo non deve essere necessariamente continuativo ma può essere fruito anche su base oraria o su base giornaliera per un periodo non superiore a tre mesi da goderne entro un triennio. Le modalità di fruizione saranno poi regolate con la contrattazione collettiva nazionale. La fruizione oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsirettimanale o mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

### **Modalità**

La lavoratrice deve comunicare al datore di lavoro la propria volontà di fruire del congedo in un termine non inferiore a 7 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo richiesto e producendo idonea certificazione.

### **Trattamento economico**

Durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente al 100% dell'ultima retribuzione.

## ***RIFERIMENTI LEGISLATIVI***

*LEGGE 5 febbraio 1992, n. 104*

Legge - quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate

*LEGGE 8 marzo 2000, n. 53*

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

*DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151*

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

*LEGGE 28 giugno 2012, n. 92*

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (riforma Fornero)

*D.M. 22.12.2012 e D.M. 28.10.2014*

Voucher per servizi all'infanzia

*LEGGE 16 maggio 2014 N.78*

Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione

*DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015 n. 80 (Jobs Act)*

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni

Legge 28 dicembre 2015 n.208 (Legge di stabilità 2016)

## ***Riferimenti attuativi e cenni giurisprudenziali***

Corte Cost. sent. N. 3/1998 (Congedo maternità lavoratrice libera professionista)  
INPS Circ. N. 117/2000 e N. 1382/2011 (Sgravio contributivo per le aziende)  
INPS Circ. N. 64/2001 e INPDAP Circ. N. 2/2002 (Congedo straordinario pluralità figli con handicap)  
INPS Circ. N. 64/2001 (Modalità fruizione congedo figli con handicap)  
Corte Cost. sent. N. 405/2001 (Licenziamento per colpa grave lavoratrice)  
INPS Circ. N. 8/2003 (Riposi giornalieri per allattamento)  
INPS Circ. N. 128/2003 (Permessi per allattamento e figlio con handicap)  
Corte Cost. sent. N. 371/2003 (Congedo maternità per adozione internazionale madre libera professionista)  
INPDAP Circ. N. 31/2004 (Modalità fruizione congedo figli con handicap)  
INPS Msg. N. 15195/2006 (Adempimenti domanda di congedo parentale)  
INPS Msg. 11784/2007 (Permessi mensili figli con handicap)  
INPS Msg. 16866/2007 (Frazionamento permessi figli con handicap)  
INPS Msg. 22912/2007 (Modalità fruizione congedo figli con handicap)  
INPS Circ. 16/2008 (Congedo maternità nelle adozioni nazionali e internazionali)  
INPS Circ. N.53/2008 (Modalità fruizione congedo figli con handicap)  
INPS Msg. N. 6827/2010 (Congedo di maternità e apprendistato)  
Ministero del Lavoro nota 31/2010 (Programmazione permessi figlio con handicap)  
INPS Msg. 9042/2011 (Interruzione di gravidanza)  
INPS Circ. 32/2012 (Assistenza a disabili gravi)  
D.M. 22.12.2012 e D.M. 28.10.2014 (voucher per l'infanzia)  
INPS Circ. N. 22/2013 (Assegno maternità erogato dallo Stato)  
INPS Circ. N. 40/2013 (Astensione del padre lavoratore e congedo di paternità)  
INPS Circ. N. 48/2013 (Voucher servizi per l'infanzia)  
INPS Circ. 93/2015 (Assegno a sostegno della natalità)  
INPS Circ. 78/2015 (Prestazioni economiche maternità)  
INPS Circ. 139/2015 (Attuazione del Jobs Act)  
INPS Circ.152/2015 e INPS Msg. 6704/2015 (Congedi a ore)  
INPS Circ. 6704/2015 (Fruizione a ore del congedo)  
Corte Cost. sent. N. 205/2015 (Indennità maternità per adozioni nazionali libere professioniste)  
Decreto attuativo dell'art.1 (commi 182-191) della Legge di Stabilità 2016  
INPS Circ. 165/2016 (congedo indennizzato per donne vittime di violenza di genere)

## Le assunzioni agevolate

Con il termine assunzioni agevolate si fa riferimento a determinate tipologie di assunzioni che consentono alle imprese la stipula di contratti di lavoro con un costo del personale ridotto rispetto a quelli cosiddetti "ordinari".

Le fattispecie contrattuali per le quali l'attuale normativa prevede agevolazioni di natura contributiva e/o fiscale sono numerose e si riferiscono sia alle donne che agli uomini in possesso dei requisiti specifici previsti delle norme.

### Tabella sintetica delle tipologie contrattuali agevolate

TITOLO	LAVORATORI INTERESSATI	FONTE NORMATIVA	TIPO DI CONTRATTO	INCENTIVI PREVISTI
<p><b>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.</b></p> <p><u>PER APPROFONDIRE</u> <a href="#">SCHEDA 1</a></p>	Giovani dai 15 e fino al compimento del 25 anno di età.	ART. 43 del D.Lgs. 81/2015.	Tempo indeterminato.  La durata è, in via generale, da riferirsi sempre alla durata della sua componente formativa. Infatti, la durata per l'ottenimento della qualifica è di 3 anni mentre per il conseguimento del diploma professionale 4 anni.	<p>Gli incentivi previsti sono di diverso tipo:</p> <p><u>INCENTIVI CONTRIBUTIVI</u> Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze più di 9 addetti per tutta la durata del contratto e per i 12 mesi successivi alla trasformazione a tempo indeterminato (anche se anticipata rispetto al termine iniziale) , la contribuzione a loro carico è pari al 10% .</p> <p>Ai sensi dell'art 22 comma 1 della L. 183/11 (Legge di Stabilità 2012), per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti è previsto lo sgravio contributivo del 100%. Questo sgravio si applica solo ai contratti stipulati dal 01 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016. Inoltre a prescindere dalla durata del contratto il beneficio è riconosciuto solo per un massimo di 3 anni. Per i periodi successivi al primo triennio, la contribuzione rimane al 10%.</p> <p><u>INCENTIVI ECONOMICI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale</li> <li>• Possibilità di ricorrere al sistema della percentualizzazione: i contratti collettivi di lavoro a livello nazionale, territoriale o aziendale possono prevedere la retribuzione</li> </ul>

<p><b>Apprendistato professionalizzante</b></p> <p><u>PER APPROFONDIRE:</u> <a href="#">SCHEDA 2</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Giovani dai 18 ai 29 anni compresi (dal 17° anno di età per chi è in possesso della qualifica professionale).</li> <li>• Soggetti percettori di strumenti di sostegno al reddito (mobilità, NASPI ecc.) senza vincoli di età.</li> </ul>	<p>Art. 44 del D.Lgs. 81/2015</p>	<p>Tempo indeterminato.</p> <p>La durata non può superare i 3 ani. E' elevabile a 5 anni per particolari profili professionali dell'artigianato definiti dai contratti collettivi di riferimento.</p>	<p>dell'apprendista in misura percentuale rispetto a quella dei lavoratori qualificati e graduale in rapporto all'anzianità di servizio (Art.2, comma 155, legge 23 dicembre 2009 n. 191 - Art. 2, comma 1, lett. c, D.Lgs n. 167/2011</p> <p>-Possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti attraverso dei fondi paritetici interprofessionali</p> <p><u>BENEFICI FISCALI</u> Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP.</p> <p>Per i contratti sottoscritti a partire dal 01.01.2015, l'intero costo sostenuto dal datore di lavoro diventa deducibile dalla base imponibile IRAP (L. 190/2015)</p> <p><u>INCENTIVI NORMATIVI</u></p>
<p><b>Apprendistato di alta formazione e di ricerca</b></p> <p>per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche</p> <p><u>PER APPROFONDIRE:</u> <a href="#">SCHEDA 3</a></p>	<p>Giovani dai 18 ai 29 anni compresi in possesso di un titolo di scuola secondaria superiore o di un diploma professionale quadriennale integrato o da un certificato IFTS o dal diploma di maturità professionale ottenuto al termine del corso annuale integrativo previsto dalla vigente normativa scolastica.</p>	<p>Art. 45 del D.Lgs. 81/2015</p>	<p>Tempo indeterminato.</p> <p>La durata è da riferirsi sempre alla durata della sua componente formativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non computabilità degli apprendisti , per tutto il periodo formativo, nel calcolo dei dipendenti utili a far scattare l'aliquota ai fini del collocamento obbligatorio (art 7 comma 3).</li> <li>• Computo degli apprendisti in mobilità per la determinazione minima del "corpo" aziendale (15 dipendenti, intesi come media, nell'ultimo semestre) utile per poter accedere alla richiesta di un trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (art.1 comma 1 L.223/91).</li> </ul>

<p><b>Lavoratori in mobilità</b></p> <p><u>PER APPROFONDIRE:</u> <a href="#">SCHEDA 4</a></p>	<p>Iscritti alle liste di mobilità</p>	<p>Artt. 8 e 25 L. 223/91</p>	<p>Tempo indeterminato e determinato part-time o full-time</p>	<p>Riduzione dei contributi nella misura prevista per gli apprendisti per la durata di :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Max 12 mesi per assunzioni a tempo determinato;</li> <li>• Max 18 mesi per assunzioni a tempo indeterminato . In questo caso all'azienda spetta anche il 50% dell'indennità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore e non ancora goduta.</li> </ul>
<p><b>Lavoratori in CIGS</b></p> <p><u>PER APPROFONDIRE:</u> <a href="#">SCHEDA 5</a></p>	<p>Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi e dipendenti di aziende beneficiarie da almeno 6 mesi</p>	<p>Art. 4 comma 3 L. 236/93</p>	<p>Tempo indeterminato pieno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti per un periodo di 12 mesi;</li> <li>• Contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore.</li> </ul>
<p><b>Sostituzione personale assente per maternità</b></p> <p><u>PER APPROFONDIRE:</u> <a href="#">SCHEDA 6</a></p>	<p>Tutti</p>	<p>Art. 4 D. Lgs 151/2001</p>	<p>Assunzione a tempo determinato pieno o part-time o con contratto di somministrazione</p>	<p>Riconoscimento dello sgravio contributivo del 50% alle aziende con meno di 20 dipendenti e le aziende in cui operano lavoratrici autonome.</p>
<p><b>Lavoratori over 50 e donne</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uomini o donne con almeno 50 anni di età e "disoccupati da oltre 12 mesi";</li> <li>2. Donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e "prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi";</li> <li>3. Donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da</li> </ol>	<p>Art. 4 c. 8/11 L. 92/2012 Riforma Fornero</p>	<p>Assunzioni a tempo indeterminato</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assunzioni a tempo determinato</li> <li>• Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato</li> <li>• Assunzione a scopo di somministrazione (sia a tempo determinato che indeterminato)</li> </ul>	<p>L'incentivo consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per le seguenti durate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso di assunzione a tempo indeterminato la riduzione spetta per 18 mesi</li> <li>• In caso di assunzione a tempo determinato la riduzione spetta fino a 12 mesi</li> <li>• Se il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato la riduzione è riconosciuta per complessivi 18 mesi</li> </ul>

<p><u>PER APPROFONDIRE:</u> <a href="#">SCHEDA 7</a></p>	<p>un'accentuata disparità occupazionale di genere e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi";</p> <p>4. Donne di qualsiasi età, ovunque residenti e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi".</p>			
<p><b>Percettori assicurazione sociale per l'Impiego (NASPI)</b></p> <p><u>PER APPROFONDIRE:</u> <a href="#">SCHEDA 8</a></p>	<p>Disoccupati percettori di ASpI e dal 01/05/2015 disoccupati percettori NASpI.</p>	<p>L. 92/2012 – D.L. 76/2013 – ART.14 D.Lgs n° 22/2015</p>	<p>Tempo indeterminato full-time</p>	<p>L'incentivo consiste nella concessione di un contributo mensile pari al 50% dell'indennità NASpI residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato.</p> <p>La durata è determinata con riferimento alla decorrenza iniziale dell'indennità stessa, detraendo i periodi già fruiti all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro.</p>
<p><b>Giovani precari con figli</b></p> <p><u>PER APPROFONDIRE:</u> <a href="#">SCHEDA 9</a></p>	<p>Giovani in possesso dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• età non superiore a 35 anni</li> <li>• essere genitori di figli minori - legittimi, naturali adottivi o affidatari di minori</li> <li>• essere titolari o cessati di/da rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, in somministrazione, intermittente, ripartito, collaborazione a occasionale, lavoro accessorio</li> </ul>	<p>Decreto del 19/11/2010</p> <p>Il Dipartimento della Gioventù e del Servizio Civile Nazionale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con la nota del 18/11/2015, ha riaperto la possibilità di procedere all'iscrizione alla</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assunzione a tempo indeterminato, anche parziale</li> <li>• Trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto determinato</li> </ul>	<p>Riconoscimento Bonus di 5000 euro per i datori di lavoro privati</p>

		banca dati		
<b>Garanzia Giovani</b>  <u>PER APPROFONDIRE:</u> <a href="#">SCHEDA 10</a>	Giovani tra i 15 e i 29 anni non impegnati in un'attività lavorativa né inseriti in un corso scolastico o formativo  (Neet- Not in Education, Employment or Training)	Decreto Regione Lombardia n° 9619 del 16.10.2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attivazione tirocini</li> <li>• Inserimento lavorativo in azienda con tipologie contrattuali varie</li> </ul>	Riconoscimento di bonus occupazionali all'impresa che assume con contratto a tempo determinato o indeterminato in base alla fascia di profilazione del giovane.  Inoltre le imprese possono ricevere un incentivo specifico per l'attivazione di contratti di apprendistato o di tirocini
<b>Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato</b>	Tutti	Art .1 Commi dal 178 al 181 – L. 208/2015 c.d. Legge di Stabilità 2016	<p>Si applica ai tutti i contratti di lavoro a tempo indeterminato .</p> <p>Anche ai seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• contratto di lavoro ripartito o job sharing a tempo indeterminato</li> <li>• contratto di lavoro in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro a tempo indeterminato</li> <li>• contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato.</li> <li>• Contratto di lavoro in somministrazione resa verso l'utilizzatore anche nella forma a tempo determinato.</li> </ul>	<p>L'esonero contributivo è pari al 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con eccezione dei premi e i contributi dovuti all'INAIL. L'esonero non può essere superiore alla misura massima di 3.250 euro su base annua e può essere applicato per 3 anni ma cesserà allo scadere del secondo anno dall'assunzione.</p> <p>L'esonero non spetta alle assunzioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro,</li> <li>• lavoratori per i quali il beneficio all'esonero contributivo del 2015 o del 2016 sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato.</li> <li>• lavoratori i quali hanno avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato negli ultimi 3 mesi del 2015. Il divieto riguarda anche se il rapporto è stato svolto presso società controllate o collegate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, all'azienda che vuole usufruire dell'incentivo.</li> </ul> <p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (es. agevolazioni per l'assunzione di lavoratori e lavoratrici over 50 di cui all'art. 4, commi 8 e seguenti, della Legge 92/2012).</p> <p>E' cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica quali: l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili; dei giovani genitori; quello per l'assunzione di beneficiari del trattamento ASPI (art. 2, c. 10 bis, L. 92/12); l'incentivo inerente il programma "Garanzia Giovani"; l'incentivo per l'assunzione di giovani</p>

<u>PER APPROFONDIRE:</u> <a href="#">SCHEDA 11</a>				lavoratori agricoli (art. 5 D.L. 91/12, conv. L. 116/14); incentivo per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.
---	--	--	--	--

## Le schede di approfondimento

SCHEDA 1- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore(art. 43 del d.lgs. 81/2015)

<b>DESTINATARI</b>	Giovani dai 15 anni e fino al compimento del 25 anno di età
<b>FINALITÀ</b>	Tale tipologia di apprendistato è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione. Contrariamente a quello che prevedevano le precedenti normative non è più finalizzato unicamente ai titoli triennali o quadriennali del sistema IeFP (istruzione e formazione professionale) , bensì può essere utilizzato anche per il conseguimento dei titoli di scuola secondaria superiore o per l'ottenimento del certificato di specializzazione superiore dei percorsi IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore).
<b>DURATA</b>	<b>-3 anni</b> per l'ottenimento della qualifica - <b>4 anni</b> per il diploma professionale - <b>4 anni</b> per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore - <b>2 anni</b> per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato (D. Lgs n. 226/2005)- <b>1 anno</b> per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente - <b>1 anno</b> per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.
<b>REGOLAMENTAZIONE</b>	La regolamentazione è rimessa alle Regioni e alle Province autonome. In caso di inadempienza al del Ministero del Lavoro.
<b>MODALITÀ OPERATIVE PER L'ATTIVAZIONE (c. 6 art. 43)</b>	Si stabilisce che il datore di lavoro che intende stipulare questa forma contrattuale debba innanzitutto sottoscrivere un apposito protocollo con l'istituzione formativa cui il ragazzo appartiene. Il protocollo esplicita il contenuto e la durata degli obblighi formativi in capo al datore di lavoro. Esso è redatto secondo un modello definito da un futuro decreto del Ministero del lavoro dove saranno indicati i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, i requisiti delle imprese che vogliono far ricorso a questo strumento, il monte orario di formazione aziendale e scolastica. Su questo aspetto, l'ultimo periodo del co. 6 prevede già alcune indicazioni ovvero che la formazione svolta nei centri professionali regionali non possa essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale del 2° anno e al 50% per il 3° e 4° anno e l'anno dedicato alla certificazione IFTS.
<b>LA DISCIPLINA DELLE PROROGHE (c. 4 art. 43)</b>	Si prevede, che il contratto dei giovani che hanno concluso positivamente il percorso formativo possa essere prolungato <b>di un anno</b> "per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione superiore o del diploma professionale all'esito del corso annuale integrativo". In altre parole si concede la possibilità di continuare con il rapporto di apprendistato per ulteriori 12 mesi anche per completare il proprio percorso formativo con un titolo IFTS o di diploma professionale statale. <b>La proroga di un anno è concessa anche nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito alcun titolo triennale, quadriennale, IFTS o il diploma professionale statale.</b>
<b>INCENTIVI SPECIFICI</b>	Per le assunzioni con questa tipologia di apprendistato, l'art. 32 del D.Lgs n° 150/2015 prevede- in via sperimentale dal 24.09.2015 al 31.12.2016 - l'applicazione dei seguenti benefici: a. Non trova applicazione il contributo di licenziamento previsto dalla Legge Fornero; b. L'aliquota contributiva del 10% è ridotta al 5% c. È riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'Aspi Ai suddetti incentivi non si applica la previsione prevista dall'art. 47 c. 7 del D. Lgs 81/2015 e cioè il mantenimento dei benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale per 12 mesi dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del suddetto art- 47 (lavoratori in mobilità e beneficiari di altri sostegni al

	reddito)
<b>PARTICOLARITA'</b> c. 9 art. 43	Viene confermato quanto previsto dall'art.9 comma 3 del D.L. 76/13 in merito alla possibilità al termine dell'apprendistato di primo livello, di <b>procedere alla trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante con la precisazione che, in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.</b>

Scheda 2 - apprendistato professionalizzante(art. 42 del d.lgs. 81/2015)

<b>DESTINATARI</b>	Giovani di età tra i 18 e i 29 anni compresi (fin da 17 anni se in possesso di una qualifica professionale).
<b>FINALITÀ</b>	Conseguimento di una qualifica professionale nell'ambiente di lavoro
<b>DURATA</b>	La durata non può superare i 3 anni. E' elevabile a 5 per particolari profili professionali dell'artigianato definiti dai contratti collettivi di riferimento.
<b>FORMAZIONE</b>	Alla formazione professionalizzante per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali specifiche del profilo , si affianca l'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo di 120 ore di formazione per la durata del triennio. Il primo tipo di formazione è disciplinato dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi. La formazione di base e trasversale è di competenza regionale. Tuttavia, secondo quanto stabilito dalla L. 78/2014, qualora la Regione non provveda ad informare l'impresa entro 45 giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto, sulle modalità per usufruire dell'offerta formativa pubblica, l'azienda non sarà tenuta ad integrare la formazione di tipo professionale con quella finalizzata all'acquisizione di abilità di base e trasversali o potrà provvedere ad erogare direttamente la formazione anche tramite gli Enti Bilaterali.

Scheda 3 - apprendistato di alta formazione e di ricerca(art. 45del d.lgs. 81/2015)

<b>DESTINATARI</b>	Giovani di età fra i 18 e i 29 anni compresi, in possesso di un titolo di scuola secondaria superiore o di un diploma professionale quadriennale integrato o da un certificato IFTS o dal diploma di maturità professionale ottenuto al termine del corso annuale integrativo previsto dalla vigente normativa scolastica.
<b>FINALITA'</b>	Conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca (laurea triennale e specialistica, master, dottorato di ricerca) Questa tipologia può essere utilizzata anche per la specializzazione tecnica superiore, per il praticantato per l'accesso alle professioni che hanno un ordine professionale o per esperienze professionali
<b>MODALITÀ OPERATIVE PER L'ATTIVAZIONE</b>	Per la sua stipula è necessario siglare un apposito protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca di riferimento. In esso <b>vanno esplicitate la durata e la modalità</b> della formazione aziendale, nonché il numero di crediti formativi riconoscibili per la formazione in impresa per ciascun studente. Lo schema del protocollo verrà definito da un apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per i percorsi ITS si prevede una formazione extra aziendale non superiore al 60% dell'orario ordinamentale (co. 2).
<b>COMPATIBILITA' CON ALTRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO</b>	L'assunzione con questa tipologia può avvenire anche se il soggetto ha già svolto un precedente periodo di apprendistato per il conseguimento della qualifica professionale, fermo restando il limite della durata massima di 3 anni
<b>LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE DEGLI APPRENDISTI</b>	A livello retributivo, l'articolo 45 replica quanto esplicitato per gli apprendisti di primo livello. Nessun computo per le ore di formazione presso gli istituti formativi. Riconoscimento, invece, di una retribuzione pari al 10% di quella dovuta per le attività formative aziendali
<b>REGOLAMENTAZIONE</b>	La regolamentazione dell'istituto è rimessa per i soli profili che attengono alla formazione alla Regione e alle Province autonome in accordo con le associazioni datoriali e sindacali territoriali e le istituzioni formative siano esse università o centri di ricerca. Inoltre, viene ribadito che in assenza di regolamentazione regionale è possibile procedere con l'avvio di apprendistati di alta formazione e ricerca previa convenzione tra datore di lavoro e istituzione formativa.

Scheda 4 - assunzioni lavoratori in mobilità l. n° 223/91 - l. n° 92/2012

<b>DURATA CONTRATTO</b>	Indeterminato – determinato (massimo 12 mesi nella stessa azienda)
<b>PROROGA DURATA CONTRATTO</b>	E' ammessa. I periodi successivi ai primi 12 mesi non comportano nessuno sgravio contributivo (circ. INPS n° 109 del 07.10.2005)
<b>AZIENDE BENEFICIARIE</b>	<p>Tutte , comprese le cooperative che assumono soci con contratto di lavoro subordinato e le agenzie di lavoro. L'INPS con il messaggio n° n. 2761 del 21/02/2014 ha precisato che i datori di lavoro che assumono lavoratori licenziati da soggetti che <b>non esercitano attività d'impresa - in particolare si tratta di studi professionali - non possono usufruire dei benefici contributivi in oggetto.</b> L'art. 8 comma 4 bis L. 223/91 precisa che il diritto ai benefici economici è <b>escluso</b> con riferimento a quei <b>lavoratori che siano stati collocati in mobilità nei sei mesi precedenti</b> da impresa - dello stesso o di diverso settore di attività - che, al momento del licenziamento, presenta <b>assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.</b> L'incentivo è tuttavia riconosciuto se l'assunzione del lavoratore è effettuata dopo 6 mesi dal licenziamento (Nota Ministero Lavoro n.1564 del 13 luglio 2006)</p>
<b>AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per le assunzioni a tempo indeterminato il contributo a carico del datore di lavoro è pari alla quota prevista per gli apprendisti per 18 mesi ossia il 10%<sup>(1)</sup> sul reddito imponibile ai fini previdenziali (art. 25 comma 9 L. 223/91);</li> <li>• per le assunzioni a tempo determinato per max 12 mesi il contributo a carico del datore di lavoro è pari alla quota prevista per gli apprendisti per tutta la durata del contratto ( art. 8 comma 2 L. 223/91).</li> <li>• In caso di trasformazione a tempo indeterminato il beneficio spetta per ulteriori 12 mesi (art. 8 c 2 L. 223/91).</li> </ul> <p>Ai sensi dell'art. 8 comma 4 L. 223/91, ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato o trasformano il rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta anche il 50% dell'eventuale indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per un massimo di 12 mesi per lavoratori fino a 50 anni di età ;</li> <li>• per 24 mesi per lavoratori oltre i 50 anni di età.</li> </ul> <p><sup>(1)</sup> art . 1 comma 773 L. 296 del 27.12.2006 (finanziaria 2007) - “a decorrere dal 1° gennaio 2007 la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è complessivamente rideterminata nel 10 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali”</p>
<b>PRECISAZIONI A SEGUITO DELLA L. 92/2012</b>	<p>La legge 92/2012 ha abrogato la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità a decorrere dal 01.01.2017. A decorrere dalla stessa data saranno altresì espressamente abrogate le disposizioni che prevedono incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art . 2, co. 71, L. 92/2012) Pertanto gli incentivi attualmente in vigore saranno applicati alle assunzioni, trasformazioni o proroghe che dovessero essere effettuate fino al 31 dicembre 2016 (Circolare Inps n° 137 del 12.12.2012)</p>

Scheda 5 - assunzioni lavoratori in cigs (art. 4 comma 3 l. n° 236/93)

<b>DURATA CONTRATTO</b>	Tempo indeterminato <b>full-time</b> o in qualità di socio lavoratore
<b>AZIENDE BENEFICIARIE</b>	Tutte comprese le società cooperative L'incentivo spetta ai datori di lavoro che: <ul style="list-style-type: none"> <li>• non abbiano in atto sospensioni ai sensi dell'art. 1 della Legge 223/91;</li> <li>• non abbiano proceduto a riduzioni di personale di pari professionalità negli ultimi 12 mesi;</li> <li>• siano in regola con il D.U.R.C. (documento unico di regolarità contributiva)</li> </ul>
<b>LAVORATORI BENEFICIARI</b>	Lavoratori in CIGS da <b>almeno 3 mesi anche non continuativi</b> dipendenti da imprese beneficiarie di CIGS da <b>almeno 6 mesi continuativi</b> (circ. INPS n° 172/94). E' necessario che i lavoratori al momento dell'assunzione si trovino in CIGS
<b>AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE ED ECONOMICHE</b>	La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti per un periodo di 12 mesi. in aggiunta allo sgravio di cui sopra, è prevista la concessione di un contributo mensile per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore in caso di licenziamento nel seguente modo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>per 9 mesi</b> se il lavoratore assunto ha meno di 50 anni;</li> <li>• <b>per 21 mesi</b> se il lavoratore è over 50;</li> <li>• <b>per 33 mesi</b> se il lavoratore assunto è over 50 nelle aree del mezzogiorno o in quelle con alto tasso di disoccupazione.</li> </ul>

Scheda 6 - assunzioni in sostituzione personale assente per maternità'/paternità'(decreto legislativo n° 151/2001 art. 4 a norma dell'art. 15 l. n° 53 del 08.03.2000)

<b>DURATA CONTRATTO</b>	Assunzione a tempo determinato pieno o part-time o con contratto di somministrazione (l'assunzione può avvenire anche con anticipo fino a 1 mese rispetto all'inizio del congedo)
<b>MOTIVAZIONE CONTRATTO</b>	Assenza personale per maternità/paternità
<b>AZIENDE BENEFICIARIE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aziende con meno di 20 dipendenti operanti in qualsiasi settore;</li> <li>• Aziende in cui operano lavoratrici autonome.</li> </ul>
<b>LAVORATORI BENEFICIARI</b>	Tutti i lavoratori
<b>AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE</b>	<p><b>Sgravio contributivo del 50%</b> L'incentivo trova applicazione :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o lavoratore in congedo;</li> <li>• per un periodo di 12 mesi dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento (gli sgravi sono riconosciuti anche in caso di ricorso al contratto di somministrazione)</li> </ul> <p>Lo sgravio viene riconosciuto anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nei casi in cui vengano assunti 2 lavoratori, purché la somma delle ore effettuate da entrambi coincida con l'orario contrattuale del lavoratore sostituito (Messaggio Inps n° 28 del 14.02.2001)</li> <li>• in caso di sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con un lavoratore part-time (Nota Min. Lavoro n. 391 del 12/04/2005)</li> <li>• nel caso in cui la sostituzione avvenga con contratto di somministrazione di lavoro;</li> <li>• nel caso di sostituzione di un apprendista con un lavoratore qualificato (Messaggio Inps n° 93 del 31.05.2001)</li> </ul>
<b>PRECISAZIONI A SEGUITO DELLA L. 92/2012 ED EL DECRETO LEGGE 34/2014</b>	<p>L'aliquota aggiuntiva (pari al 1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) prevista per i contratti a tempo determinato non si applica a questa tipologia contrattuale (art 2 c. 29 lett. a L. 92/2012)</p> <p>Per quanto sia venuta meno la causale ai fini della legittimità del contratto a tempo determinato, qualora quest'ultimo venga stipulato in relazione a una sostituzione, i datori di lavoro dovranno continuare ad utilizzare la prassi in uso anche in relazione all'accesso e alla fruizione delle agevolazioni spettanti.</p>

Scheda 7 - assunzioni di lavoratori over 50 e donne(art. 4 commi 8 – 11 - l. 92/2012 riforma Fornero)

<p><b>TIPOLOGIA CONTRATTUALE</b></p>	<p>Assunzioni a tempo indeterminato                  Assunzioni a tempo determinato                  Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato                  Assunzione a scopo di somministrazione (sia a tempo determinato che indeterminato)                  Assunzione diretta successiva a utilizzazione con somministrazione (nelle ipotesi in cui un soggetto utilizzi un lavoratore mediante una somministrazione agevolata e successivamente lo assuma alle proprie dirette dipendenze)                  Utilizzazione con somministrazione successiva ad assunzione diretta (nei casi in cui un soggetto svolga con lo stesso lavoratore un rapporto di lavoro subordinato -agevolato o non agevolato - e poi lo utilizzi mediante contratto di somministrazione)                  Non spetta, invece, alcun incentivo per assunzioni con contratto di lavoro intermittente, accessorio, domestico e ripartito.</p>
<p><b>AZIENDE BENEFICIARIE</b></p>	<p>Tutte , comprese le cooperative che assumono soci con contratto di lavoro subordinato.</p>
<p><b>LAVORATORI BENEFICIARI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uomini o donne con almeno 50 anni di età e “disoccupati da oltre 12 mesi”;</li> <li>• Donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e “prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi”;</li> <li>• Donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un’accentuata disparità occupazionale di genere e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi”; (vedi integrazioni scheda 14)</li> <li>• Donne di qualsiasi età, ovunque residenti e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi”.</li> <li>• <b>Con la circolare n° 34 del 25.07.2013</b>, il Ministero del Lavoro chiarisce la nozione di soggetto “privo di impiego regolarmente retribuito” da almeno sei mesi.</li> </ul>
<p><b>MISURA E DURATA DELL’INCENTIVO</b></p>	<p>L’incentivo consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per le seguenti durate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso di assunzione a tempo indeterminato la riduzione spetta per 18 mesi</li> <li>• In caso di assunzione a tempo determinato la riduzione spetta fino a 12 mesi</li> <li>• Se il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato la riduzione è <b>riconosciuta per complessivi 18 mesi.</b></li> </ul> <p>Tuttavia se - dopo una prima assunzione a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi - venga effettuata – con soluzione di continuità – una nuova assunzione agevolata a tempo determinato, e – successivamente – intervenga una trasformazione a tempo indeterminato, il residuo incentivo connesso alla trasformazione non spetta, se il lavoratore abbia maturato - al momento della trasformazione – un diritto di precedenza all’instaurazione del rapporto a tempo indeterminato <b>(Circ. INPS n° 111 del 24.07.2013)</b></p> <p>L’incentivo spetta <b>anche in caso di proroga del rapporto</b> – effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato -, <b>fino al limite complessivo di 12 mesi.</b></p>
<p><b>INCENTIVI INAIL</b></p>	<p>L’INAIL con la Circ. <b>n. 28 del 23 maggio 2014</b> ha specificato, a seguito dell’intervento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (con Nota del 24/01/2014 protocollo 1176 ), che gli incentivi sulle assunzioni , introdotti dalla L. 92/2012 (c.d. Legge Fornero), si applicano <b>anche ai premi INAIL</b> , oltre che ai contributi Inps.</p> <p>L’incentivo equivale ad una <b>riduzione del premio INAIL del 50%</b> e spetta a tutti i datori di lavoro che, a partire dal 01/01/2013, hanno assunto le tipologie di lavoratori destinatari del presente dispositivo.</p>

<b>CUMULABILITA' CON ALTRE AGEVOLAZIONI</b>	Secondo una faq pubblicata nel sito dell'Inps (elenco aggiornato al 15.11.2013) il regime contributivo agevolato previsto dall' 4 commi 8-11 L. 92/2012 non è cumulabile con quello previsto per l'apprendistato.
---	---

[Scheda 8 - assunzioni di percettori dell'assicurazione sociale per l'impiego \(NASpi\) \(art. 2 comma 10 l.92/2012 – art. 7 comma 5 lett. b\) del d.l. 76/2013 – art.14 d.lgs n° 22/2015\)](#)

<b>DURATA CONTRATTO</b>	Tempo indeterminato full-time
<b>AZIENDE BENEFICIARIE</b>	Tutte, comprese le cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro in forma subordinata ex art. 1, co. 3, legge n. 142/2001 e successive modificazioni, nonché le imprese di somministrazione di lavoro con riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione.
<b>LAVORATORI BENEFICIARI</b>	Disoccupati percettori di ASpl e dal 01/05/2015 disoccupati percettori NASpl. Infatti stante il rinvio operato dall'art. 14 del D.lgs. 22/15 alle norme in materia di ASpl, continua a trovare applicazione il particolare beneficio contributivo, introdotto dall'art. 7, c. 5, lett. b) del DL n. 76/2013, in favore dei datori di lavoro che assumono/trasformano, con contratto a tempo pieno e indeterminato, lavoratori in godimento dell'indennità NASpl (ex ASpl).
<b>AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE</b>	L'incentivo consiste nella concessione di un contributo mensile pari al 50% dell'indennità NASpl residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato. La durata è determinata con riferimento alla decorrenza iniziale dell'indennità stessa, detraendo i periodi già fruiti all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro.
<b>CONDIZIONI</b>	L'assunzione non deve riguardare i lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, o che si trova in rapporto di collegamento o controllo con quest'ultima. Gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo scaturente dalla legge o dalla contrattazione collettiva: i benefici non sono riconosciuti anche nel caso in cui, per il lavoratore avente diritto, venga utilizzata la tipologia della somministrazione o sia assunto in violazione di un diritto di precedenza legale o di natura contrattuale
<b>CUMULABILITA' CON ALTRE AGEVOLAZIONI</b>	Come stabilito dalla Circ. Inps n° 175/2013, l'incentivo è cumulabile con altre agevolazioni contributive ma non con altri aiuti finanziari. E' cumulabile anche con il nuovo esonero contributivo di cui all'art. 1, c. 118 e seguenti della L. n. 190/2014.

Scheda 9 - incentivi per l'assunzione di giovani di età inferiore a 35 anni (art. 1 c. 72 e 73 legge n° 247/2007 - decreto 19.11.2011 accordo ministero gioventù, abi e inps del 31.08.2011 – circolare inps n° 115 del 05.09.2011)

<b>ASSUNZIONI PER LE QUALI E' RICONOSCIUTO L'INCENTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assunzione a tempo indeterminato sia full-time che part-time</li> <li>• Trasformazione a tempo indeterminato (anche part-time) di un rapporto a tempo determinato</li> </ul>
<b>AZIENDE BENEFICIARIE</b>	<p>Imprese private e le cooperative che assumono soci con contratto di lavoro subordinato (sono esclusi gli enti pubblici economici e non economici e i datori di lavoro non qualificabili come imprenditori) non possono usufruire della dote messa a disposizione del fondo nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo di legge;</li> <li>• se, nei 6 mesi precedenti, il datore di lavoro abbia effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o riduzione di personale, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori licenziati;</li> <li>• se il datore di lavoro abbia in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario di lavoro;</li> <li>• nel caso in cui il lavoratore sia stato licenziato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, dalla medesima impresa o da impresa collegata, o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.</li> </ul> <p>Per ottenere il trasferimento della dote in loro favore, i datori di lavoro che assumono i giovani iscritti nella banca dati devono compilare apposita istanza on line all'INPS.</p>
<b>LAVORATORI BENEFICIARI</b>	<p>Sono destinatari coloro che possiedono <b>congiuntamente</b> i seguenti requisiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) giovani di età non superiore a 35 anni (il limite dei 35 anni deve intendersi come 35 anni e 364 giorni);</li> <li>2) essere genitori di figli minori legittimi, naturali o adottivi, ovvero affidatari di minori;</li> <li>3) essere titolari di un contratto di lavoro a tempo determinato o di una delle tipologie contrattuali disciplinate dal decreto legislativo n° 276/03 (contratto di somministrazione, intermittente, ripartito, inserimento, a progetto, occasionale e accessorio).</li> </ol> <p>In caso di cessazione da uno dei contratti di lavoro di cui al punto 3) gli interessati devono risultare iscritti al centro per l'impiego.</p> <p>Per il riconoscimento della dote è necessario iscriversi alla "banca dati per l'occupazione dei giovani genitori", creata appositamente dall'INPS, seguendo il percorso "<b>Servizi on line</b>", "<b>Accedi ai servizi</b>", "<b>Servizi per il cittadino</b>", <b>autenticazione con codice fiscale e Pin</b>", "<b>Fascicolo previdenziale del cittadino</b>", "<b>Comunicazioni telematiche</b>", "<b>Invio comunicazioni</b>", "<b>Iscrizione banca dati giovani genitori</b>".</p> <p>Con messaggio n. 7376 del 10 dicembre 2015 l'INPS rende noto che il Dipartimento della Gioventù e del Servizio civile nazionale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con la nota del 18.11.2015, ha rivisitato le linee guida precedentemente fornite, dando nuovamente la possibilità ai giovani genitori di procedere alle iscrizioni alla Banca dati.</p>
<b>INCENTIVI</b>	<p>Il contributo consiste nel riconoscimento di una dote del valore massimo di € 5000,00 per ogni assunzione fino al limite di 5 assunzioni per singola impresa.</p> <p>Il beneficio è cumulabile con altri incentivi previsti dalle normative vigenti.</p>

Scheda 10 – garanzia giovani (decreto Regione Lombardia n° 9619 del 16.10.2014)

<b>DESTINATARI</b>	Giovani tra i <b>15 e i 29 anni</b> compiuti, <b>inoccupati</b> o <b>disoccupati</b> ai sensi del d. lgs. N. 181/2000 e non iscritti a percorsi di istruzione/formazione professionale/accademici. I destinatari inoltre non devono avere in corso tirocini extracurricolari o percorsi di servizio civile e non devono avere una Dote Unica attiva.																								
<b>FINALITA'</b>	La Dote Garanzia Giovani raggiunge risultato positivo in caso di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inserimento lavorativo con rapporto subordinato o in somministrazione di durata complessiva pari ad almeno 180 giorni continuativi con la stessa azienda;</li> <li>• Attivazione di tirocinio extra curriculare di durata superiore a 90 giorni con la stessa azienda;</li> <li>• Reinserimento di giovani tra i 15 e i 18 anni in percorsi di istruzione o formazione professionale.</li> </ul> Al giovane deve essere presentata un'opportunità concreta entro 30 giorni; eventuale contratto di lavoro, tirocinio o percorso formativo dovrà essere avviato entro massimo 60 giorni.																								
<b>MODALITÀ OPERATIVE PER L'ATTIVAZIONE</b>	L'attivazione della Dote Garanzia Giovani deve essere effettuata da un Ente accreditato per i Servizi al Lavoro o alla Formazione su tutto il territorio nazionale. L'ente procede alla profilazione del giovane preso in carico e alla sottoscrizione del Piano di Intervento Personalizzato.																								
<b>TIROCINIO INCENTIVI PER LE AZIENDE</b>	<b>In caso di attivazione di tirocinio extra curriculare:</b> Regione Lombardia eroga all'azienda ospitante un rimborso parziale delle spese sostenute per il pagamento dell'indennità, purché il tirocinio raggiunga almeno il 120esimo giorno. I massimali di rimborso sono i seguenti: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 120 giorni: 400 euro</li> <li>• 150 giorni: 800 euro</li> <li>• 180 giorni: 1200 euro</li> <li>• per ogni mese di tirocinio successivo al 6°: 200 euro</li> </ul>																								
<b>INSERIMENTO LAVORATIVO INCENTIVI PER LE AZIENDE</b>	<b>In caso di inserimento lavorativo:</b> all'azienda che assume un giovane preso in carico con Garanzia Giovani spetta un bonus quantificato in base alla tipologia del contratto proposto e della fascia di profilazione del giovane (definita al momento dell'attivazione della dote). Il bonus dovrà essere richiesto dall'azienda direttamente all'INPS attraverso compilazione del modello GA.GI. In dettaglio i bonus e gli incentivi previsti sono i seguenti: <table border="1" data-bbox="568 1027 1989 1378"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="4">Classe di profilazione del giovane</th> </tr> <tr> <th>BASSA</th> <th>MEDIA</th> <th>ALTA</th> <th>MOLTO ALTA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Assunzione a tempo determinato (<i>anche a scopo di somministrazione</i>) di durata superiore o uguale a 6 mesi</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 1.500</td> <td>€ 2.000</td> </tr> <tr> <td>b) Assunzione a tempo determinato (<i>anche a scopo di somministrazione</i>) di durata superiore o uguale a 12 mesi</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 3.000</td> <td>€ 4.000</td> </tr> <tr> <td>c) Assunzione a tempo indeterminato o in apprendistato(<i>anche a scopo di somministrazione</i>)</td> <td>€ 1.500</td> <td>€ 3.000</td> <td>€ 4.500</td> <td>€ 6.000</td> </tr> </tbody> </table>		Classe di profilazione del giovane				BASSA	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA	a) Assunzione a tempo determinato ( <i>anche a scopo di somministrazione</i> ) di durata superiore o uguale a 6 mesi	-	-	€ 1.500	€ 2.000	b) Assunzione a tempo determinato ( <i>anche a scopo di somministrazione</i> ) di durata superiore o uguale a 12 mesi	-	-	€ 3.000	€ 4.000	c) Assunzione a tempo indeterminato o in apprendistato( <i>anche a scopo di somministrazione</i> )	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 6.000
	Classe di profilazione del giovane																								
	BASSA	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA																					
a) Assunzione a tempo determinato ( <i>anche a scopo di somministrazione</i> ) di durata superiore o uguale a 6 mesi	-	-	€ 1.500	€ 2.000																					
b) Assunzione a tempo determinato ( <i>anche a scopo di somministrazione</i> ) di durata superiore o uguale a 12 mesi	-	-	€ 3.000	€ 4.000																					
c) Assunzione a tempo indeterminato o in apprendistato( <i>anche a scopo di somministrazione</i> )	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 6.000																					

<p><b>TIPOLOGIA CONTRATTUALI INCENTIVATE</b></p>	<p>Si applica ai tutti i contratti di lavoro a tempo indeterminato .</p> <p>Anche ai seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• contratto di lavoro ripartito o job sharing a tempo indeterminato</li> <li>• contratto di lavoro in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro a tempo indeterminato</li> <li>• contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato.</li> <li>• Contratto di lavoro in somministrazione resa verso l'utilizzatore anche nella forma a tempo determinato. In questo caso, come stabilito dalla Circ. INPS n° 17 del 29.01.2015, si applica il principio di cumulabilità previsto dalla L. 92/2012 (Legge Fornero), in base al quale , ai fini delle determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato.</li> </ul>
<p><b>TIPOLOGIE CONTRATTUALI ESCLUSE DALL'INCENTIVO</b></p>	<p>Non si applica ai contratti di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• apprendistato</li> <li>• lavoro domestico</li> <li>• lavoro intermittente, sia esso con o senza indennità di disponibilità</li> <li>• lavoro autonomo o parasubordinato</li> <li>• a tempo determinato</li> </ul>
<p><b>DURATA</b></p>	<p>La durata del predetto esonero contributivo è stabilita <b>in un biennio a decorre dalla data di assunzione del lavoratore, che deve intervenire nell'arco di tempo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016.</b></p>
<p><b>AZIENDE BENEFICIARIE</b></p>	<p>Possono fruire dell'esonero :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tutti i datori di lavoro privati, imprenditori e non imprenditori (ad esempio associazioni culturali, politiche o sindacali, studi professionali, associazioni di volontariato, ecc.);</li> <li>• datori di lavoro agricoli, con misure, condizioni e modalità di finanziamento specifiche</li> <li>• enti pubblici economici</li> </ul> <p>Sono escluse le Pubbliche amministrazioni.</p>
<p><b>CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE</b></p>	<p>Per poter fruire dell'agevolazione sono state introdotte le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>L'esonero spetta per quei lavoratori che, negli ultimi 6 mesi, non sono stati occupati, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</b> A tal proposito l'Inps con la Circolare n° 17 prima citata specifica che l'esonero non spetta se il lavoratore ha avuto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, un rapporto di apprendistato, di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ovvero di lavoro domestico a tempo indeterminato; spetta, invece, se ha avuto un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato.</li> <li>• <b>L'esonero spetta per quei lavoratori che non sono stati in forza negli ultimi 3 mesi del 2015 , sempre a tempo indeterminato, presso il datore di lavoro richiedente il beneficio o in aziende collegate o controllate</b> anche ex art.2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo.</li> <li>• L'esonero spetta se il lavoratore non ha già avuto, con lo stesso datore di lavoro che assume, un precedente rapporto di lavoro agevolato mediante l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di stabilità 2015.</li> </ul>

<p><b>MISURA DELL'INCENTIVO</b></p>	<p><b>L'esonero contributivo è pari al 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro</b>, con eccezione delle seguenti forme di contribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i premi e i contributi dovuti all'INAIL;</li> <li>• il contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c." di cui al comma 755 della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 765, ultimo periodo della medesima legge;</li> <li>• il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui all'art. 3, commi 3, 14 e 19, della legge n.92/2012, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art.3, comma 25, della medesima legge.</li> </ul> <p>L'esonero non può essere superiore <b>alla misura massima di 3.250 euro su base annua</b>. In relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base della durata dello specifico orario ridotto di lavoro in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.</p> <p>L'esonero contributivo va calcolato su base mensile.</p> <p>In caso di assunzione o cessazione effettuata durante il mese, la decontribuzione va rimodulata sulle giornate di lavoro: 22,08 € per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. (Circolare INPS n° 17/2015 )</p>
<p><b>CUMULABILITA' CON ALTRI INCENTIVI</b></p>	<p>L'esonero <b>non è cumulabile</b> con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (es. <b>agevolazioni per l'assunzione di lavoratori e lavoratrici over 50 di cui all'art. 4, commi 8 e seguenti, della Legge 92/2012</b>).</p> <p><b>E' cumulabile</b> con gli incentivi che assumono natura economica quali: <b>l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili; dei giovani genitori; quello per l'assunzione di beneficiari del trattamento ASPI (art. 2, c. 10 bis, L. 92/12); l'incentivo inerente il programma "Garanzia Giovani"; l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli (art. 5 D.L. 91/12, conv. L. 116/14); incentivo per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.</b></p>

## WELFARE INTEGRATIVO

Con il termine “welfare integrativo” si intende definire gli interventi (sotto forma di benefit o servizi) di cui un lavoratore può usufruire in ragione della propria condizione occupazionale.

Tali interventi possono essere di natura contrattuale o unilaterale.

La contrattazione di welfare integrativo è, in questi anni, avvenuta su più versanti:

- nella contrattazione di primo livello attraverso i CCNL (contratti collettivi nazionali di lavoro)
- nella contrattazione di secondo livello territoriale (laddove prevista, ad esempio, nel settore dell’edilizia)
- nella contrattazione di secondo livello aziendale

Un ulteriore livello “negoziato” è rappresentato dalla bilateralità, ovvero dagli enti gestiti in forma paritetica dalle parti sociali che riguardano alcuni settori lavorativi (es: artigianato, edilizia, agricoltura), che, con diverse modalità ed entità, ha permesso di ampliare l’offerta di prestazioni di tipo assicurativo e retributivo.

Gli enti bilaterali, composti da rappresentanti delle parti datoriali e sindacali, erogano provvidenze o prestazioni ai lavoratori, come successivamente evidenziato nel caso dell’artigianato.

In tema di welfare integrativo è possibile individuare due tipologie di azioni: quelle dirette e quelle indirette. Le prime possono intervenire sull’organizzazione del lavoro, sui servizi e sulle politiche retributive; quelle indirette possono agire in modo complementare sull’ambito finanziario, mediante l’erogazione di assegni legati ad un evento specifico, come ad esempio la nascita di un figlio. A queste due tipologie se ne può aggiungere una terza che è il mix delle prime due, come ad esempio l’istituzione di servizi territoriali, gli accordi aziendali in materia di flessibilità dell’orario di lavoro.

Ultima distinzione analitica riguarda specifiche aree d’intervento su cui insistono i benefit e i servizi di welfare negoziati in ciascuno dei tre livelli prima descritti. Le aree di maggior diffusione sono quelle della previdenza complementare, della sanità, del sostegno al reddito, della cura, dei servizi educativi e alla prima infanzia.

La contrattazione nazionale si è occupata maggiormente di previdenza e sanità, basti pensare alle pensioni complementari, e ai fondi sanitari diffusi in modo particolare con i rinnovi contrattuali a partire dal 2009.

Sono molti i temi che hanno caratterizzato la contrattazione aziendale sul welfare, integrando quanto previsto a livello nazionale o istituendo ex novo alcuni benefit e servizi, che qui si citano in maniera non esaustiva: previdenza integrativa e assistenza sanitaria, interventi legati alla maternità/paternità, malattia e infortuni, prima infanzia ed educazione, libri di testo, sostegno al reddito

Mediamente le aziende percepiscono i possibili vantaggi delle politiche di welfare e prefigurano anche i risultati in termini di investimento (miglior clima aziendale, migliore produttività), ma non sempre riescono a interpretare questa possibilità e spesso si limitano alla maggiore domanda di vantaggi fiscali o fondi pubblici.

Un limite è sicuramente rappresentato dalla maggior difficoltà a sviluppare welfare integrativo nelle PMI, pensiamo ad esempio ai temi della conciliazione lavoro famiglia: possono giocare resistenze di carattere culturale, ma anche limitazioni oggettive di carattere organizzativo e finanziario. La flessibilità degli orari e la personalizzazione dei carichi di lavoro, risultano le forme di welfare maggiormente percorribili, difficile risulta l’attivazione di servizi interni (come ad esempio nidi aziendali).

Occorre un salto strategico nella diffusione delle politiche di welfare nelle PMI che possa vedere nella progettazione e nell’attivazione di reti una risorsa dalla quale attingere per attivare tali politiche, che possa superare i limiti dimensionali e organizzativi.

Quali sono i passi necessari per lo sviluppo del welfare aziendale e contrattuale? Bisognerebbe partire dalla comprensione dei bisogni sia aziendali che territoriali, comprendere le necessità dei propri dipendenti e integrarle con quelle offerte dal territorio: in questa logica stanno operando le alleanze territoriali sulla conciliazione lavoro famiglia.

Per questo è importante conoscere tutte le normative di agevolazione fiscale di cui le imprese possono beneficiare; l’ultima legge di stabilità ha aumentato ulteriormente la “defiscalizzazione” di alcuni istituti,

privilegiando la via negoziale, così come riportato nel seguente report dell' Osservatorio sulla contrattazione della CISL Lombardia e della Cisl nazionale.

## ***Vantaggi fiscali su welfare e il pdr (premio di risultato): nuove normative derivanti dalla legge di stabilità 2016 e dal decreto attuativo sulla detassazione per il welfare contrattuale***

La legge di stabilità 2016 n. 208 del 28 dicembre 2015 all'articolo 1 commi 182-191 e il decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Mef emanato in loro attuazione, in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, intervengono in più punti a sostegno del welfare normato dalla contrattazione collettiva.

In particolare, la Legge di Stabilità 2016 e il decreto attuativo sulla detassazione:

### **a. Allargano al welfare contrattuale la detassazione integrale già prevista per il welfare frutto di scelta unilaterale "volontaria" dell'azienda**

L'art. 51 comma 2, lettera f) del Tuir – come riformulato dal comma 190 della Legge di stabilità, con il riferimento alle "finalità" dell'articolo 100, comma 1 – va nella direzione di svincolare la condizione per la esenzione fiscale delle opere di utilità sociale dalla "volontarietà" nell'erogazione da parte del datore di lavoro, consentendo alla negoziazione collettiva di accedere ai benefici della detassazione integralmente per tutte le prestazioni e i servizi di welfare. La volontà del legislatore è resa esplicita e consente la detassazione per tutte le opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, rivolti ai lavoratori e loro familiari, "riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale".

### **b. Ampliano il paniere di beni e servizi di welfare per i quali è prevista la detassazione integrale, ammettendo anche l'uso di voucher o "documenti di legittimazione cartacei o elettronici"**

Nello specifico l'estensione riguarda:

- tutti i servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa connessi, le ludoteche e i centri estivi/invernali; sino ad oggi l'applicazione alla scuola dell'infanzia e ai servizi extra-scolastici era incerta (comma 2 lettera f-bis del TUIR).
- l'assistenza agli anziani e ai non-autosufficienti; (comma 2 lettera f-ter del TUIR).
- i servizi e prestazioni erogati tramite documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (ticket, buoni, vouchers, card ...) (comma 3-bis del TUIR).

Il decreto attuativo interviene rispetto all'ultimo punto per specificare che tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del titolare. Solamente i beni e servizi dati dall'azienda possono essere indicati cumulativamente nel documento, purché non superino il limite dei 258,23 euro annui.

La nominatività del documento potrebbe creare delle difficoltà nella circolarità dello strumento, che deve essere intestato al fruitore del servizio (es. parente non-autosufficiente) e non al lavoratore/lavoratrice. Inoltre l'utilizzo per l'intero valore nominale senza possibilità di integrazioni potrebbe ostacolare l'impiego a supporto di servizi di importi diversi da quanto previsto nel documento di legittimazione. Per avere piena contezza degli effetti di tali punti si dovranno attendere le previste Circolari del Ministero del lavoro e dell'Agenzia delle entrate.

Da ricordare che non si possono utilizzare i documenti di legittimazione per coprire i costi dei contratti di lavoro domestico per colf e badanti, se il rapporto non è mediato da un ente convenzionato, e che è importante la verifica delle parti sociali nei confronti della rete degli enti convenzionati entro cui i documenti di legittimazione possono essere spesi.

**c. Definiscono la possibilità di utilizzare il premio di risultato (o produttività) per il welfare contrattuale, godendo quindi della detassazione integrale.**

La legge di stabilità ha previsto la possibilità che, esclusivamente nel settore privato, i premi di produttività siano fruiti, per scelta del lavoratore, attraverso prestazioni o servizi di welfare contrattuale in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di denaro.

In tale caso, le prestazioni stesse non sono assoggettate ad imposta, entro i limiti di importo di 2.000 euro (inferiori ai 3.000 euro del 2014, ma elevabili a 2.500 per le aziende che attuino forme partecipative, coinvolgendo pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro secondo strumenti e modalità previste nei contratti collettivi) e di reddito da lavoro dipendente del lavoratore di 50.000 euro (più elevato rispetto ai 40.000 euro del 2014), nonché nel rispetto degli attuali limiti fiscali vigenti per ciascuna tipologia di prestazione o servizio. Rileva ricordare che è contestualmente prevista la mancata contribuzione a fini previdenziali.

L'intervento consente finalmente di superare i dubbi interpretativi sorti a seguito della nota risposta dell'Agenzia delle Entrate all'interpello n. 954-551/2011 (inedita) presentato da Willis Italia S.p.A., in cui si metteva in discussione la possibilità di destinare parte del premio di risultato a servizi contenuti in piani di flexible benefit, godendo della relativa esenzione fiscale.

Il decreto attuativo ha inoltre definito le modifiche dell'organizzazione del lavoro, il lavoro agile (smartworking) e le modifiche ai regimi di orario tra gli indicatori prevedibili nei contratti collettivi per misurare i criteri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Tale indicazione consente dunque di introdurre contrattualmente in modo coordinato forme di organizzazione del lavoro che accolgano le esigenze di conciliazione cura-famiglia-lavoro in quanto indicatori di produttività, contestualmente a servizi di welfare a sostegno dei medesimi bisogni da finanziare anche con i premi di risultato integralmente detassati.

Il decreto attuativo prevede all'articolo 5 un monitoraggio dello sviluppo della contrattazione di secondo livello legata alla detassazione e al welfare contrattuale, che potrà fornire elementi importanti di analisi circa lo sviluppo del settore nei mesi a venire.

Ricapitolando:

- 1) I limiti di applicazione del nuovo testo (per i premi variabili) sono:
  - 2.000 euro per il valore massimo del premio (estensibili a 2500 in caso di coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro);
  - 50.000 euro di reddito massimo del lavoratore dipendente.
- 2) Il lavoratore può scegliere che il premio variabile sia pagato in prestazioni di welfare anziché in denaro.
- 3) Vi è la titolarità di accordi collettivi nello stabilire benefici di cui all'art. 100 del TUIR (nuova lettera "f" del comma 2 dell'art. 51 del TUIR).

VECCHIO TESTO	NUOVO TESTO
f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12;	«f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o <u>in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale</u> , offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 <u>per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100</u> »; (N.d.R. - "...finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o sanitaria, culto...)

- 4) Viene riformulata la lettera f bis del comma 2 dell'art. 51 del TUIR, che amplia a tutte le spese per servizi di educazione e istruzione dei familiari, compresi quelli in età prescolare, la detassazione e la decontribuzione prevista.

VECCHIO TESTO	NUOVO TESTO
f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari. <sup>(2)</sup>	«f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, <u>compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari»;</u>

- 5) Vi è l'aggiunta della lettera f-ter, che estende la decontribuzione e la detassazione ai servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

VECCHIO TESTO	NUOVO TESTO
	«f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei <u>servizi di assistenza familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12»;</u>

- 6) Vi è la possibilità, da parte dell'azienda, di pagare in voucher l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi.

VECCHIO TESTO	NUOVO TESTO
	«3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale».

Infine, una tabella che sintetizza tutte le opportunità fiscali che oggi si presentano alla realizzazione contrattazione del welfare in azienda:

Ante legge di stabilità				Post legge di stabilità		
Aree	Servizi	Art. TUIR	Limite Spesa	Servizi	Art. TUIR	Limite Spesa
Scuola e Istruzione	Scuole di ogni ordine e grado Colonie climatiche (NO oratorio estivo) Borsa di studio e Testi scolastici (legati a piano formativo, ecc.)	51	nessun limite nessun limite nessun limite	Servizi in età prescolare, compresi quelli integrativi e di mensa ad essi connessi Ludoteche e centri estivi ed invernali Borse di studio	51	nessun limite nessun limite nessun limite
Mutui e finanziamenti	Mutui e finanziamenti personali	51	nessun limite	Mutui e finanziamenti personali	51	nessun limite
Sociale, Ricreativo, Culturale, Educativo	Educazione e Istruzione (corsi) Ricreazione (abbonamenti, teatro, viaggi, etc.) Assistenza sociale, sanitaria o culto	100 100 100	nessun limite per dipendente, 5 per mille deducibilità reddito impresa	Educazione e Istruzione (corsi) Ricreazione (abbonamenti, teatro, viaggi, etc.) Assistenza sociale, sanitaria o culto	51	nessun limite per dipendente 5 per mille deducibilità reddito impresa?
Cassa Sanitaria e Fondi Previdenziali	Cassa Sanitaria Fondi pensione integrativi	51 51	€ 3.615,2 x anno €5.164,57 x anno	Cassa Sanitaria Fondi pensione integrativi	51 51	€ 3.615,2 x anno €5.164,57 x anno
Altri Servizi, Fringe Benefits	Ticket Lunch Trasporto collettivo Fringe Benefits Convenzioni	51 51 51 51	€ 5,29/gg nessun limite € 258,23 x anno nessun limite	Ticket Lunch Trasporto collettivo Fringe Benefits Convenzioni	51 51 51 51	€ 5,29/gg nessun limite € 258,23 x anno nessun limite

## **Esempi di welfare derivante dalla bilateralità: provvidenze ELBA, i fondi SAN.ARTI e W.I.L.A.**

Il settore dell'artigianato da molti anni prevede un sistema bilaterale a favore di imprese e lavoratori, erogando provvidenze, negoziate dalle parti sociali, legate a specifiche esigenze.

In Lombardia, le provvidenze sono erogate da ELBA, Ente Lombardo Bilaterale per l'Artigianato.

### **ELBA, Ente Lombardo Bilaterale per l'Artigianato**

1. le provvidenze 2016 previste per le imprese sono:
  - FAA - Formazione apprendisti
  - FAI - Formazione imprese
  - EEI - Eventi eccezionali
  - BAC - Provvidenza di bacino
  - MAN - Mantenimento occupazionale
  - RAN/I - Rette per asili nido
  - CPI - Contributo per gli investimenti
  - RLS - Formazione dei rappresentanti lavoratori per la sicurezza
  - CCM - Contributo carenza di malattia
2. Le provvidenze 2016 previste per i lavoratori sono:
  - APA - Anzianità professionale aziendale
  - SAR - Sostegno al reddito

### **SAN.ARTI e WILA e relative prestazioni**

Un accordo generale tra sindacato confederale e associazioni artigiane e otto contratti nazionali di lavoro hanno consentito di creare nel 2013 un fondo nazionale di sanità integrativa per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane e i loro familiari (SAN.ARTI) Sono Soci Fondatori del Fondo: le organizzazioni imprenditoriali dell'artigianato – Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, C.L.A.A.I., le organizzazioni sindacali confederali dei lavoratori CGIL, CISL e UIL. Lo scopo del Fondo è fornire ai propri iscritti e agli aventi diritto, assistenza integrativa socio/sanitaria, secondo quanto prescritto dal Regolamento.

In Lombardia oltre a SAN.ARTI si è concordato di costituire un fondo di Welfare Integrativo Lombardo dell'Artigianato ( W.I.L.A.), frutto di un accordo confederale regionale e di sette contratti regionali di lavoro, il fondo è stato costituito il 31.07.2015 ed eroga prestazioni sociali e sanitarie dal 1 febbraio 2016.

Per i Dipendenti , le quote di iscrizione ai fondi (SAN.ARTI e W.I.L.A) sono versate dall'azienda, come previsto dai Contratti di Lavoro Nazionali e Regionali ( San.ArTi da febbraio 2013, Wila da agosto 2015). SAN.ARTI prevede (scelta volontaria) anche la possibilità di adesione al fondo da parte dei Familiari dei dipendenti, l'iscrizione e relativo versamento vanno fatti da giugno a ottobre di ogni anno.

#### SAN.ARTI.

Da agosto 2013 SAN.ARTI ha cominciato ad erogare prestazioni per i lavoratori dipendenti (rimborso ticket, pagamento visite specialistiche, rimborso implantologia odontoiatrica, rimborso per ricoveri, check-up prevenzione, assistenza per grave inabilità, rimborso spese per esami donne in gravidanza ecc... ).

#### W.I.L.A.

Dal 1 febbraio 2016 W.I.L.A. eroga prestazioni sociali e sanitarie per i lavoratori dipendenti da aziende artigiane lombarde, che si andranno ad aggiungere alle prestazioni di SAN.ARTI.

Quelle sociali sono contributi per: rette ricoveri in R.S.A. dei genitori, spese acquisto libri scolastici per i dipendenti e per i figli , rette asili nido, conferma in qualifica di apprendistato, figli disabili. Le prestazioni sanitarie riguardano interventi quali : ospedalizzazione domiciliare, intervento chirurgico ambulatoriale, indennità di maternità e paternità, indennizzo per astensione dal lavoro superiore a 180 giorni, trattamenti fisioterapici riabilitativi, odontoiatria terapie conservative/otturazione e cure dentarie da infortunio , stato di NON autosufficienza permanente e temporanea.

### Liberta' di scelta (pubblico o privato)

Sono migliaia le strutture sanitarie private convenzionate ai fondi SAN.ARTI e W.I.L.A. diffuse in tutta Italia, in caso di loro utilizzo la prestazione viene pagata direttamente dal Fondo, se si scelgono strutture pubbliche si ha diritto al rimborso del ticket.

Per saperne di più:

[www.elba.lombardia.it/](http://www.elba.lombardia.it/)

[www.wila.it/](http://www.wila.it/)

[www.sanarti.it/](http://www.sanarti.it/)

## INDIRIZZI UTILI E SITOGRAFIA

### Ambito Territoriale di Seregno

Ufficio di Piano  
Via Oliveti, 17  
20831 Seregno (MB)  
Tel. 0362.263428 - fax. 0362.263421  
Info.pianodizona@seregno.info  
Sito web: [www.servizisocialinrete.it](http://www.servizisocialinrete.it)

### INPS Monza

Via Morandi ang. via Correggio  
20900 Monza  
Tel. 039/20651  
Sito nazionale: <http://www.inps.it>

### ATS – Agenzia di Tutela della Salute della Brianza

Viale Elvezia, 2  
20900 Monza  
Tel. 039/23841  
Sito web: [www.ats-brianza.it](http://www.ats-brianza.it)

### DTL - Direzione Territoriale del Lavoro

Via Mauro Macchi, 9  
20124 Milano  
Tel. 02/67921  
[dpl-Milano@lavoro.gov.it](mailto:dpl-Milano@lavoro.gov.it)  
[www.lavoro.gov.it/Lavoro/DPL/MI](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/DPL/MI)

### AFOL MB - Agenzia Formazione Orientamento lavoro di Monza Brianza

Via Tre Venezie, 63  
20821 Meda (MB)  
Tel. 0362/341125  
Fax 0362/344230  
[segreteria@afolmonzabrianza.it](mailto:segreteria@afolmonzabrianza.it)  
[www.afolmonzabrianza.it](http://www.afolmonzabrianza.it)

### Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

Via Fornovo, 8  
00192 Roma  
Centro di Contatto: 800.196196  
Per richieste: [centrodicontacco@lavoro.gov.it](mailto:centrodicontacco@lavoro.gov.it)  
[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

### Provincia di Monza e Brianza

Via Grigna, 13  
20900 Monza  
Tel. 039/9752304  
[www.provincia.mb.it](http://www.provincia.mb.it)

### CGIL Brianza

Via Premuda, 17  
20900 Monza  
Tel. 039/27311  
Fax 039/745413  
[cdltbrianza@cgil.lombardia.it](mailto:cdltbrianza@cgil.lombardia.it)  
[www.cgilbrianza.it](http://www.cgilbrianza.it)

#### CISL Monza Brianza Lecco

Via Dante Alighieri, 17/a  
20900 Monza  
Tel. 039/23991  
Fax 039/2300756  
ust.monzalecco@cisl.it  
www.monzalecco.cisl.it

#### Sportello Conciliazione Lavoro e Famiglia - CISL

Via Dante Alighieri, 17/a  
20900 Monza  
Tel. 039/23991  
conciliazione.cislmb@gmail.com

#### UIL Brianza

Via R. Ardigò, 15  
20900 Monza  
Tel. 039/394191  
www.uil.it

#### Patronato INCA CGIL MONZA

Via Premuda, 17  
20900 Monza  
Tel. 039.2731261  
Fax 039.2731272  
Sito nazionale: [www.inca.it](http://www.inca.it)

#### Patronato INAS CISL MONZA

Via Dante Alighieri, 17/a  
20900 Monza  
Tel. 039/2399205  
Fax 039/2399204  
Sito nazionale: [www.inas.it](http://www.inas.it)

#### Patronato UIL MONZA

Via R. Ardigò, 15  
20900 Monza  
Tel. 039/3941935  
Fax 039/380843  
Sito nazionale: [www.ital-uil.it](http://www.ital-uil.it)

#### Ufficio Consigliera di Parità di Monza e Brianza

Serenella Corbetta (effettiva) e Erika Lievore (supplente)  
Contatti: Ufficio Consigliera di Parità Provincia di Monza e Brianza  
Via Grigna,13  
20900 Monza  
Tel. 039/9752803  
Fax 039/9462173  
consigliera@provincia.mb.it  
Sito web: [www.provincia.mb.it/lavoro/Consigliera\\_di\\_Parita](http://www.provincia.mb.it/lavoro/Consigliera_di_Parita)

#### Ufficio Consigliera di Parità Regione Lombardia

c/o Direzione Generale Occupazione e Politiche del Lavoro  
Piazza Città di Lombardia, 1  
Milano  
Tel. 02/67651906  
mail: [consigliera\\_di\\_parita@regione.lombardia.it](mailto:consigliera_di_parita@regione.lombardia.it)

### Ufficio Consigliera di Parità Nazionale

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
via Fornovo, 8 (pal. B - 4° piano)  
00192 Roma  
Tel. 06/46834031  
consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it  
Sito web: [www.lavoro.gov.it/consigliernazionale](http://www.lavoro.gov.it/consigliernazionale)

### Ministero del Lavoro e Politiche Sociali

Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro  
Via Fornovo, 8  
00192 Roma  
Sito web: [www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/tutela/comitatoNazionaleParita](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/tutela/comitatoNazionaleParita)  
Contatti: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Direzione Generale Tutela delle Condizioni di Lavoro  
Segreteria tecnica:  
CNP Via Fornovo, 8  
00192 Roma  
Tel. 06/46834120  
Fax 06/46834305  
SegreteriaComitatoNazionaleParita@lavoro.gov.it

### A.P.A. Confartigianato Imprese Milano, Monza Brianza

Viale G.B. Stucchi, 64  
20900 Monza  
Tel. 039/36321  
Fax 039/9121109  
[apa.monza@apaconfartigianato.it](mailto:apa.monza@apaconfartigianato.it)

### Associazione API – Associazione Piccole e Medie Industrie

Corso Milano, 19  
20900 Monza  
Tel. 039/9418644  
Fax 039/8944155  
[brianza@apmi.it](mailto:brianza@apmi.it)  
Sito web: [www.apmi.it](http://www.apmi.it)

### A.P.I. Servizi Srl

Corso Milano, 19  
20900 Monza  
Tel. 039/9418640  
Fax 02/45503113  
[info@apmiservizi.it](mailto:info@apmiservizi.it)  
Sito web: [www.apmiservizi.it](http://www.apmiservizi.it)

### Istituto Europeo M. Candia

Via Torricelli, 37  
20831 Seregno (MB)  
Tel. 0362/1570320

### Confcommercio – Associazione Territoriale di Seregno

Via Don Giovanni Minzoni, 2  
20831 Seregno (MB)  
Tel. 0362/231234 – 0362/223233  
Fax 0362/325180  
[m.seregno@unione.milano.it](mailto:m.seregno@unione.milano.it)

**Confcommercio – Associazione Territoriale di Seveso**

Corso Marconi, 35

20822 Seveso (MB)

Tel. 0362/5067240362- 0362/501619

Fax 0362/553356

m.seveso@unione.milano.it

## **HANNO COLLABORATO ALLA REDAZIONE DEI TESTI**

Sportello Conciliazione Lavoro Famiglia CISL MBL - Avv. Erika Lievore

AFOL Monza e Brianza – Antonella Romano

APA - Antonio Musio

API – Raffella Molteni

CISL Monza Brianza Lecco – Rita Pavan

CISL Lombardia – Giorgio Caprioli

CISL Nazionale – Silvia Stefanovichj – Diego Paciello

Ufficio di piano dell’Ambito Territoriale di Seregno – Daniela Tobaldini e Nicoletta Mulas

## **COORDINAMENTO TECNICO**

Ufficio di Piano dell’Ambito Territoriale di Seregno – Daniela Tobaldini, Nicoletta Mulas e Valentina Gilardi

**Testi e fonti aggiornate al 3 maggio 2016**