

**CGIL**



**FVG**

Sistema dei servizi

# GENITORI E FIGLI

✓ **MATERNITÀ**

✓ **PATERNITÀ**

✓ **CONGEDI PARENTALI**

✓ **PERMESSI**

✓ **ASSEGNI FAMILIARI**



**guida ai diritti  
delle lavoratrici e dei lavoratori**

# GENITORI E FIGLI

✓ **MATERNITÀ**

✓ **PATERNITÀ**

✓ **CONGEDI PARENTALI**

✓ **PERMESSI**

✓ **ASSEGNI FAMILIARI**

**guida ai diritti  
delle lavoratrici e dei lavoratori**

supervisione testi: **Danilo Margherita, Edi Padovan**  
illustrazioni: **Fabrizio Urru**

## Più informati, più tutelati

*Da quando le donne sono uscite dal lavoro domestico hanno avuto il problema di dover conciliare la vita professionale e la vita familiare; questo perché da sempre grava sulle loro spalle la responsabilità dei figli, degli anziani, della casa, cioè di quello che viene definito lavoro di cura. Ci sono forti resistenze sia culturali che economiche a delegare a qualcun altro il lavoro di cura.*

*Il lungo percorso della protezione della maternità e della paternità che abbiamo alle spalle ha visto un punto molto alto con la promulgazione della legge 8-3-2000 n. 53 e la successiva ricomposizione dell'intera disciplina nel decreto legislativo 26-3-2001 n. 151 e nel decreto correttivo n. 115 del 2003. Si tratta di «disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento del tempo delle città». Tra le novità più significative il potenziamento dei permessi per i lavoratori padri: svolta anche culturale, perché finalizzata a una maggiore condivisione dei carichi familiari tra uomo e donna.*

*La conquista di nuove tutele, e la riconquista di quelle che sono state messe in discussione durante gli anni di governo del centrodestra, in particolare con l'approvazione della legge 30, richiede non solo provvedimenti legislativi adeguati, ma anche una maggiore consapevolezza dei propri diritti da parte dei lavoratori e delle lavoratrici. Proprio per questo la Cgil del Friuli Venezia Giulia, in collaborazione con la Cronaca FVG, ha pensato a una seconda edizione della guida genitori e figli, realizzata in vista del tesseramento 2008.*

**Cgil FVG - sistema servizi**

## Indice

Glossario	5
Normativa di riferimento	5
<b>Tutela della maternità e della paternità nel rapporto di lavoro dipendente</b>	<b>6</b>
• Divieto di licenziamento	7
• Divieto di sospensione	7
• Diritto al rientro	7
• Lavoro notturno	8
• Lavoro nocivo	8
• Dimissioni	9
• Esami prenatali	9
• Anticipo del T.F.R.	9
• Il congedo di maternità	10
• Il congedo parentale	11
• Il congedo di paternità	12
• Malattia del figlio	12
• Riposi giornalieri	13
• Compatibilità dei riposi	14
• Compatibilità dei trattamenti	14
<b>Congedi per handicap</b>	<b>16</b>
• Le tutele in generale	17
• Permessi per figli con meno di 3 anni	17
• Permessi per figli dai 3 ai 18 anni	18
• Permessi per figli oltre i 18 anni	18
• Parenti portatori di handicap	18
• Se il lavoratore è portatore di handicap	19
• Congedi retribuiti in caso di handicap grave	19
<b>Le tutele nel lavoro parasubordinato (gestione separata Inps)</b>	<b>20</b>
• Maternità e paternità	21
<b>Altre forme di tutela della maternità</b>	<b>22</b>
• Assegno di maternità INPS erogato dai Comuni	23
• Assegno di maternità a carico dallo Stato	24
<b>Altri tipi di congedo per i lavoratori dipendenti</b>	<b>26</b>
• Decesso o grave infermità di un familiare	27
• Congedi per gravi motivi familiari	27
• Congedi per la formazione	28
<b>Gli assegni per il nucleo familiare</b>	<b>30</b>
• Assegni per il nucleo familiare	31
<b>• Appendice: i gradi di parentela</b>	<b>32</b>

## Glossario

**CONGEDO DI MATERNITÀ.** Astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice madre prima e dopo il parto.

**CONGEDO DI PATERNITÀ.** Astensione obbligatoria dal lavoro del lavoratore padre, fruita in alternativa alla madre.

**CONGEDO PARENTALE.** Astensione facoltativa della lavoratrice madre e del lavoratore padre.

**CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO.** Astensione facoltativa di entrambi i genitori lavoratori in caso di malattia del figlio.



## Normativa di riferimento

- Legge 1204/71 (Tutela delle lavoratrici madri)
- Legge 903/77 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro)
- Legge 104/92 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate)
- Legge 53/2000 (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 26-3-2001 n. 151, (Tutela delle lavoratrici madri, di seguito denominato Testo unico, TU)
- Leggi 448/98, 144/99, 488/99, 388/2000, 266/2005

## LA TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ NEL LAVORO DIPENDENTE



### DIVIETO DI LICENZIAMENTO

#### I DIRITTI

- La lavoratrice non può essere licenziata (art. 54 TU) dall'inizio della gestazione e fino ad un anno di vita del bambino. La disposizione non si applica alle lavoratrici a domicilio e alle domestiche.
- Il divieto non si applica per:
  - colpa grave della lavoratrice,
  - cessazione dell'attività dell'azienda,
  - ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta,
  - esito negativo della prova.
- Tali disposizioni si applicano anche al padre lavoratore (art. 54, c. 7 TU) che usufruisca del congedo di paternità, ossia accudisca il neonato al posto della madre fino al compimento di un anno di vita del figlio.
- È nullo il licenziamento, intimato anche successivamente al compimento dell'anno di età del bambino, che sia stato causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale per malattia del figlio (art. 54, c. 6 TU).

#### Adozioni e affidamenti

- Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (art. 54, c. 9 TU) in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

#### Doveri, oneri, documentazione

La norma non impone l'obbligo di comunicare al datore di lavoro lo stato di gravidanza. In caso di licenziamento la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

### DIVIETO DI SOSPENSIONE

#### I DIRITTI

- Durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto a cui essa è addetta (art. 54, c. 4 TU)
- La lavoratrice non può essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, salva l'ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda (art. 54, c. 4 TU)

#### Doveri, oneri, documentazione

La norma non impone l'obbligo di comunicare al datore di lavoro lo stato di gravidanza. In caso di sospensione la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca delle condizioni che la vietavano.

### DIRITTO AL RIENTRO

#### I DIRITTI

- Al rientro dal congedo la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto nella stessa unità produttiva, con mansioni uguali o equivalenti (art. 56 TU).

#### Adozioni e affidamenti

- Le disposizioni si applicano anche in caso di adozione o di affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (art. 56 c. 4 TU)

## LAVORO NOTTURNO

### I DIRITTI

- È vietato adibire le donne al lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6 del mattino dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino (art. 53 TU).
- Non sono obbligati a prestare lavoro notturno (art. 53, c. 2 TU):
  - la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni, o in alternativa il padre convivente con la stessa;
  - la lavoratrice o il lavoratore che siano l'unico genitore affidatario di un figlio di età inferiore ai 12 anni.

## LAVORO NOCIVO

### I DIRITTI

- È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, le lavoratrici durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto (artt. 6-7 TU).
- È vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti esposizione a radiazioni ionizzanti o il rischio di contaminazione (art. 8, c. 3 TU)
- La valutazione dei rischi prevista dalla legge 626/94 deve tenere conto della sicurezza e della salute delle lavoratrici. Il datore di lavoro adotta le misure idonee alla prevenzione dei rischi (art. 11 TU).
- Ove la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi, la lavoratrice o lo stesso datore di lavoro possono chiedere l'interdizione dal lavoro (art. 12 TU).

### Gli importi

- Nel caso in cui non sia possibile spostare la lavoratrice ai sensi degli articoli 6, 7 e 12, quest'ultima ha diritto all'anticipo o al prolungamento del congedo obbligatorio di maternità, con la corresponsione della relativa indennità, pari all'80% della retribuzione (art. 17, c. 2 TU).

### Doveri, oneri, documentazione

- Per godere dei diritti è opportuno informare al più presto il datore di lavoro dello stato di gravidanza - se la lavoratrice è addetta a lavorazioni pericolose, faticose ed insalubri - affinché lo stesso adotti le misure necessarie alla tutela della salute e della sicurezza della gestante. La domanda di anticipo dell'astensione obbligatoria dal lavoro o di prolungamento del congedo va presentata alla Direzione del Lavoro della provincia in cui si presta l'attività. La Direzione non può procedere al diniego senza aver preventivamente avvisato il richiedente (art. 6 L. 11-02-2005 n. 15).



## DIMISSIONI

### I DIRITTI

- In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per il quale è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice madre ha diritto alle indennità (ad esempio quelle di mancato preavviso e di disoccupazione) previste dalle disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento (art. 55, c. 1 TU).
- Lo stesso diritto è riconosciuto, in alternativa, al lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità (art. 55, c. 2 TU).
- La lavoratrice o il lavoratore in paternità non sono tenuti al preavviso (art. 55, c. 5 TU).

### Adozioni e affidamenti

- Il diritto è riconosciuto in caso di adozione o affidamento, entro il primo anno di accoglienza del minore (art. 55, c. 4 TU).

### Doveri, oneri, documentazione

La lettera di dimissioni va presentata al datore di lavoro. Una copia dovrà essere inviata anche al servizio ispettivo della Direzione provinciale del Lavoro, che deve convalidare le dimissioni perché queste abbiano effetto (art. 55, c. 4 TU).

## ESAMI PRENATALI

### I DIRITTI

- Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di controlli prenatali, di accertamenti clinici o di visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (art. 14 TU).

### Doveri, oneri, documentazione

La lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e tutta la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

## ANTICIPO DEL T.F.R.

### I DIRITTI

- Durante il periodo di utilizzo del congedo parentale, la madre e il padre in astensione facoltativa possono chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto (Tfr), per esigenze di sostegno economico della famiglia.
- Analogo diritto è riconosciuto ai lavoratori che abbiano presentato domanda o partecipato a iniziative di formazione continua.
- Il diritto è subordinato alle condizioni dettate dall'art. 2120 c. 8 del Codice Civile:
  - a) anzianità di servizio di almeno 8 anni;
  - b) anticipo massimo pari al 70% del TFR maturato;
  - c) un solo anticipo nel corso del rapporto di lavoro;
  - d) tetto massimo aziendale di anticipo pari al 10% degli aventi diritto e del 4% del totale dei dipendenti.

### Adozioni e affidamenti

- Il diritto è riconosciuto anche ai genitori adottivi o affidatari.

### Doveri, oneri, documentazione

La richiesta di anticipo va presentata al datore di lavoro. L'anticipazione è corrisposta con la retribuzione del mese che precede la data di inizio del congedo.

## CONGEDO DI MATERNITÀ

### I DIRITTI

- È vietato far lavorare le donne in stato di gravidanza (art. 16 TU):
  - nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
  - nel periodo intercorrente fra la data presunta e la data effettiva del parto;
  - nei 3 mesi dopo il parto;
  - durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto a causa di parto prematuro.
- L'astensione dal lavoro deve durare almeno 5 mesi. In caso di parto prematuro i giorni non usufruiti vengono aggiunti ai 3 mesi dopo il parto.
- La disposizione si applica anche alle lavoratrici a domicilio a quelle addette ai servizi domestici e familiari.
- Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi, le lavoratrici hanno la facoltà di posticipare l'inizio del congedo al mese precedente alla data presunta del parto e fino ai 4 mesi successivi, a condizione che il medico specialista SSN attesti che ciò non arrechi danno alla gestante e al nascituro (art. 20 TU).
- La maternità è anticipata (art. 17 del TU) nei seguenti casi:
  - gravi complicanze della gestazione;
  - quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli;
  - quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.
- Per i casi di prolungamento vedi la tabella Lavori nocivi.
- L'interruzione di gravidanza avvenuta entro il 180° giorno della gestazione (art. 19 TU) è considerata a tutti gli effetti malattia.
- L'interruzione di gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno della gestazione (art. 19 TU) è considerata a tutti gli effetti parto.
- Le disposizioni si applicano anche alle addette ai servizi domestici e familiari e alle lavoratrici a domicilio.

### Adozioni e affidamenti

- Il diritto è riconosciuto anche alla madre adottiva o affidataria durante i primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino (art. 26 TU), se questo non ha più di 6 anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

### Adozioni e affidamenti internazionali

- Nelle adozioni e negli affidi internazionali il limite di 6 anni di età è esteso fino al compimento della maggiore età. Spetta altresì un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero, ai fini dell'adozione o dell'affidamento, ma con assenza di retribuzione.

### Gli importi

- Il trattamento economico è pari all'80% della retribuzione immediatamente precedente l'astensione dal lavoro per tutto il periodo di congedo di maternità.
- Molti contratti nazionali prevedono un'integrazione fino al 100% della retribuzione.
- L'indennità è a carico dell'Inps, ma di norma viene anticipata dal datore di lavoro pubblico o privato.
- L'Inps provvede direttamente al pagamento diretto solo per le seguenti categorie:
  - lavoratrici agricole, escluse impiegate e dirigenti;
  - lavoratrici stagionali;
  - lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari;
  - lavoratrici disoccupate o sospese dal lavoro prive di cassa integrazione.

### Doveri, oneri, documentazione

- La domanda va presentata sull'apposito modello predisposto dall'Inps, corredata da certificato medico di gravidanza redatto su modulo in dotazione alle Asl.
- La lavoratrice deve anche inoltrare, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita o la dichiarazione sostitutiva.

## CONGEDO PARENTALE

### I DIRITTI

- Il diritto ad astenersi facoltativamente dal lavoro (art. 32 TU) può essere esercitato da entrambi i genitori, anche contemporaneamente, per un periodo complessivo di 10 mesi e nei primi 8 anni di vita di ogni figlio, secondo le seguenti modalità.
  - a) Madre lavoratrice: dopo il congedo obbligatorio ha diritto ad astenersi dal lavoro nei primi 8 anni di vita del bambino, per un periodo frazionato o continuativo non superiore a 6 mesi.
  - b) Padre lavoratore: ha diritto di astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7, qualora abbia effettuato almeno 3 mesi continuativi o frazionati di astensione dal lavoro. Se il padre acquisisce il diritto a un'astensione di 7 mesi, il periodo complessivo riconosciuto ai due genitori sale a 11 mesi.
  - c) Genitore solo: il diritto viene esercitato dall'unico genitore per un periodo continuativo o frazionato di 10 mesi.
- In caso di parto gemellare o plurigemellare il diritto al congedo spetta per ciascun figlio.
- Il congedo può essere utilizzato anche da un solo genitore, se l'altro non ne ha diritto (ad esempio dal padre, se la madre è casalinga).

### Adozioni e affidamenti

- Il congedo parentale spetta anche per le adozioni o affidamenti (art. 36 TU)
- Il limite di età del bambino per chiedere il congedo parentale è di 6 anni e può essere fruito nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (art. 36).
- Se il congedo parentale viene chiesto per un bambino di età fra i 6 e gli 8 anni, il periodo massimo complessivo indennizzabile, fra i genitori, è di 6 mesi se chiesto entro 3 anni dall'ingresso in famiglia.
- In caso di affido o di adozione di un ragazzo fra i 6 e i 12 anni spettano unicamente 6 mesi tra i genitori e subordinatamente al reddito per i periodi superiori ai 6 mesi.
- I diritti devono essere richiesti entro 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore.

### Adozioni e affidamenti internazionali

- Il limite di età del bambino per chiedere il congedo parentale è di 12 anni. Il congedo può essere fruito entro i 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia (art. 37).
- Nell'ipotesi di cui sopra, per i periodi successivi ai 6 mesi e fino al massimo indennizzabile, valgono le condizioni reddituali normali.

### Gli importi

- La retribuzione è pari al 30% dello stipendio – esclusi i ratei di mensilità aggiuntive e la maturazione delle ferie – fino al 3° anno di età del bambino e comunque per un periodo massimo di 6 mesi.
- Per i restanti periodi di congedo, sia quelli successivi ai 6 mesi entro i 3 anni di età del bambino, sia tutti i periodi usufruibili dai 3 agli 8 anni del figlio, l'indennità spetta nella misura del 30% solo se il reddito del singolo genitore, nel 2007, è inferiore a 14.174,55 euro (pari a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, cioè 5.669,82 euro). Quest'ultimo periodo è coperto da contribuzione figurativa ridotta, salva la possibilità di integrazione con versamenti volontari o con riscatto.

### Doveri, oneri, documentazione

- La richiesta deve essere avanzata, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni. Vanno allegati alla domanda: certificato di nascita, adozione o affidamento del bambino o autocertificazione; dichiarazione attestante i periodi di astensione dal lavoro già usufruiti da entrambi i genitori. Il genitore solo deve autocertificare la sua condizione (dovuta a morte dell'altro genitore, abbandono, ecc.).

## CONGEDO DI PATERNITÀ

### I DIRITTI

• Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei 3 mesi successivi alla nascita del figlio, nel caso di morte, di grave infermità della madre, di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (art. 28 TU).

### Adozioni e affidamenti

• Il diritto spetta, alle medesime condizioni e con gli stessi limiti (fino a 3 mesi dall'ingresso in famiglia del minore) anche ai genitori adottivi o affidatari.

### Gli importi

• Il trattamento economico è analogo a quello previsto per il congedo di maternità (80% della retribuzione complessiva).

### Doveri, oneri, documentazione

• Va presentata certificazione attestante la situazione di morte, di grave infermità della madre e di affidamento esclusivo al padre. Nel caso di abbandono è prevista la presentazione di una dichiarazione personale ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000.

## CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

### I DIRITTI

• Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per malattia di ogni figlio (art 47 TU), con le seguenti modalità.

a) Fino a 3 anni di età del figlio: senza limiti temporali.

b) Dai 3 agli 8 anni di età del figlio: 5 giorni lavorativi per ciascun genitore.

• Il congedo per la malattia del figlio spetta anche se l'altro genitore non ne ha diritto (ad esempio se la madre è casalinga o disoccupata).

• Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

• Il diritto non spetta ai lavoratori a domicilio e domestici.

• La malattia che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, su richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento.

• È possibile che un genitore possa chiedere il congedo parentale e l'altro, contestualmente, il congedo per la malattia dello stesso figlio.

### Adozioni e affidamenti

• Il diritto è riconosciuto anche ai genitori adottivi o affidatari, con le seguenti modalità.

a) Fino a 6 anni di età del figlio: senza limiti temporali.

b) Dai 6 agli 8 anni di età del figlio: 5 giorni lavorativi per ciascun genitore.

• Se all'atto dell'affidamento o dell'adozione il minore ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia il congedo è fruito nella misura massima di 5 giorni l'anno per ciascun genitore.

### Gli importi

• Il periodo di congedo per malattia del figlio non dà diritto ad alcuna retribuzione, ma è computato nell'anzianità di servizio.

• I congedi per malattia del figlio fino ai 3 anni di età danno diritto alla contribuzione figurativa, mentre successivamente al terzo anno di vita e fino al compimento dell'ottavo è dovuta una copertura retributiva parziale (vedi congedo parentale).

### Doveri, oneri, documentazione

• È richiesto un certificato medico comprovante la malattia, accompagnato da una dichiarazione personale attestante che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro per gli stessi giorni e per il medesimo motivo.

## RIPOSI GIORNALIERI

### I DIRITTI

• La lavoratrice madre ha diritto, durante il primo anno di vita del bambino, a 2 periodi di riposo giornaliero art. 39 TU), anche cumulabili, della durata di un'ora ciascuno. Il riposo è di un'ora quando l'orario giornaliero è inferiore alle 6 ore.

• Il diritto non spetta ai lavoratori a domicilio né ai lavoratori domestici

• I riposi giornalieri (art. 40 TU) sono riconosciuti al padre lavoratore nei seguenti casi:

a) se i figli sono affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente;

c) se la madre non è lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

• La madre può usufruire dei riposi anche durante il congedo del padre. Il padre, invece, non può usufruirne durante il congedo di maternità e parentale della madre.

• In caso di parto gemellare o plurimo i riposi giornalieri vengono raddoppiati (art. 41 TU) e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre, anche durante il congedo di maternità e parentale della madre lavoratrice dipendente.

### Adozioni e affidamenti

• I genitori adottivi, entro 1 anno dall'entrata nella famiglia del bambino, possono godere dei riposi giornalieri (art. 45 TU).

• La Corte Costituzionale, con sentenza n. 104 del 1-4-2003, ha dichiarato che in caso di più figli adottati o affidati i permessi non possono esaurirsi nelle normali ore. Pertanto viene previsto e recepito il raddoppio dei riposi orari esattamente come per i parti plurimi biologici.

### Gli importi

• I riposi giornalieri sono interamente retribuiti. Il costo è a carico dell'Inps.

### Doveri, oneri, documentazione

• È richiesto il certificato di nascita del figlio o dichiarazione personale.

• Nel caso di figli affidati al solo padre è richiesta a seconda dei casi: dichiarazione attestante la morte della madre; certificazione sanitaria comprovante il suo stato di grave infermità; copia del provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del bambino al padre.

• Nel caso di riposo goduto in alternativa alla madre è richiesta dichiarazione della madre attestante la non fruibilità del riposo giornaliero





## COMPATIBILITÀ DEI RIPOSI

Padre	Madre	Compatibilità
Congedo parentale	Riposi orari	compatibili
Riposi orari	Congedo parentale	non compatibili
Riposi orari	Congedo di maternità	non compatibili
Riposi orari	Riposi orari	non compatibili
Riposi orari	Malattia-infortunio	compatibili
Riposi orari	Permessi non retribuiti, pause in part-time verticale	non compatibili
Riposi orari	Casalinga, disoccupata	non compatibili

### Riposi orari per parto gemellare

Padre	Madre	Compatibilità
Ore aggiuntive	Congedo di maternità	compatibili
Ore aggiuntive	Congedo parentale	compatibili
Ore aggiuntive	Lavoratrice autonoma	non compatibili
Ore aggiuntive	Casalinga, disoccupata	non compatibili

## COMPATIBILITÀ DEI TRATTAMENTI

Trattamento A	Trattamento B	Viene erogato
Congedo maternità	Malattia	Congedo maternità
Congedo maternità	Disoccupazione	Congedo maternità
Congedo maternità	Cassa integrazione (CIG o CIGS)	Congedo maternità
Congedo maternità	Mobilità	Congedo maternità
Congedo maternità	TBC	Congedo maternità
Congedo maternità	Infortunio	Congedo maternità
Congedo parentale	Malattia	Malattia
Congedo parentale	Disoccupazione	Disoccupazione
Congedo parentale	Cassa integrazione straordinaria	CIGS
Congedo parentale	Cassa integrazione a zero ore	Cassa integrazione
Congedo parentale	Cassa integrazione a orario ridotto	Cogedo parentale
Congedo parentale	Mobilità	Mobilità
Congedo parentale	TBC	TBC
Congedo parentale	Intennità Inail per nfortunio	Indennità Inail



## CONGEDI PER HANDICAP

### Permessi orari e giornalieri per i lavoratori che assistono persone disabili



## LE TUTELE IN GENERALE

### Gli assistiti

- Figli del lavoratore portatori di handicap grave (L. 104/92). Se sono maggiorenni non è richiesta la convivenza, ma un'assistenza continuativa ed esclusiva.
- Parenti o affini entro il 3° grado del lavoratore portatori di handicap grave. Se maggiorenni non è richiesta la convivenza ma un'assistenza continuativa ed esclusiva
- Coniuge del lavoratore, se portatore di handicap grave
- Il lavoratore stesso, portatore di handicap grave
- Affetti da sindrome di Down (art. 94 c. 3 L. 289/2002).
- Grandi invalidi di guerra (L. 289/2002).

### Adozioni e affidamenti

- Per i genitori adottivi e affidatari la normativa è analoga. Ricordiamo però che l'affidamento può riguardare soltanto soggetti minorenni.

### I DIRITTI

- I lavoratori che prestano assistenza non possono essere trasferiti senza il proprio consenso ad altra sede lavorativa.
- Hanno inoltre facoltà di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza della persona a cui si presta l'assistenza (art. 33 c. 2 L. 104/92).

### Doveri, oneri, documentazione

- Ogni permesso è subordinato all'accertamento dello stato di handicap grave o di disabilità eseguita ai sensi della legge 104/92.
- Il beneficiario deve inoltre dichiarare che la persona titolare del diritto non è ricoverata a tempo pieno presso un istituto specializzato.

## PERMESSI PER FIGLI CON MENO DI 3 ANNI

### I DIRITTI

- Il periodo di congedo parentale è prolungato fino a un massimo di 3 anni (art. 33 TU).
- In alternativa al prolungamento del congedo parentale, il lavoratore può scegliere un permesso giornaliero retribuito di 2 ore (art. 42 TU). Se l'orario giornaliero è inferiore alle 6 ore, il permesso è di 1 ora. I permessi giornalieri non fruiti non sono cumulabili con quelli dei giorni successivi.

*N.B.: per la disciplina generale vedi tabella "Congedo parentale" (pag. 11)*

### Gli importi

- Il prolungamento del periodo di congedo parentale è retribuito al 30%, analogamente a quanto avviene per il congedo parentale ordinario.
- Il permesso giornaliero di 2 ore è retribuito al 100%, con copertura figurativa calcolata sul 200% dell'assegno sociale (l'importo mensile dell'assegno per il 2007 è di 389,36 euro, l'importo annuo, calcolato su 13 mensilità, di 5.061,68 euro).

### Doveri, oneri, documentazione

- Vedi tabella "Le tutele in generale"

## PERMESSI PER FIGLI DA 3 A 18 ANNI

### I DIRITTI

- I genitori, in alternativa tra di loro, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito (Art. 42 c. 2 TU)
- I permessi spettano ad un genitore, anche se l'altro genitore non ne ha diritto o se nella famiglia vi siano altri soggetti in grado di prestare assistenza.
- I permessi mensili non fruiti non sono cumulabili con quelli dei mesi successivi.
- Il diritto è esteso anche ai lavoratori dipendenti parenti o affini fino al 3° grado, se assistono il minore con continuità ed esclusività e i genitori non sono presenti (o se presenti non sono in grado di assistere il figlio).

### Gli importi

- Retribuzione al 100%.

### Doveri, oneri, documentazione

- Vedi tabella "Le tutele in generale" (pag. 17)

## PERMESSI PER FIGLI MAGGIORENNI

### I DIRITTI

- I genitori, in alternativa tra di loro, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensili retribuito (Art. 42 c. 3 TU) o a 6 mezza giornate.
- **Figli conviventi e non conviventi:**
  - a) nel caso in cui il figlio disabile conviva con i genitori, i 3 giorni spettano a prescindere da fatto che la madre sia lavoratrice o che non vi sia altra persona in grado di prestare assistenza;
  - b) se il figlio non convive con i genitori, il diritto al permesso scatta solo se la madre è lavoratrice e in assenza di altri soggetti che possano provvedere all'assistenza (circolare INPS n. 37 del 18.2.1999 e 133 del 13-7-2000)
- Il diritto è esteso anche ai lavoratori dipendenti parenti o affini fino al 3° grado, se assistono il minore con continuità ed esclusività e i genitori non sono presenti (o se presenti non sono in grado di assistere il figlio).

### Gli importi

- Retribuzione al 100%.

### Doveri, oneri, documentazione

- Vedi tabella "Le tutele in generale" (pag. 17)

## PARENTI PORTATORI DI HANDICAP

### I DIRITTI

- I permessi sono analoghi a quelli previsti per i figli maggiorenni (3 giorni o 6 mezza giornate al mese), se l'assistente è parente o affine entro il 3° grado oppure il coniuge.
- Non è richiesto il requisito della convivenza se l'assistenza è continuativa ed esclusiva.

### Gli importi

- Retribuzione al 100%.

### Doveri, oneri, documentazione

- Vedi tabella "Le tutele in generale" (pag. 17)

## SE IL LAVORATORE È PORTATORE DI HANDICAP

### I DIRITTI

- Il lavoratore affetto da grave disabilità ha diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito.
- In alternativa a diritto a 2 ore di permesso giornaliero retribuito (se con orario superiore alle 6 ore, altrimenti 1 ora).

### La parte economica

- Retribuzione al 100%.

### Doveri, oneri, documentazione

- Vedi tabella "Le tutele in generale" (pag. 17)

## CONGEDI RETRIBUITI DI 2 ANNI PER HANDICAP GRAVE

### I DIRITTI

- L'articolo 80 della legge 388/2000 (Finanziaria 2001) ha introdotto un nuovo tipo di congedo retribuito per i genitori di figlio con handicap grave: la lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari e anche non conviventi, hanno diritto di fruire di 2 anni – continuativi o frazionati – di congedo retribuito.
- Il diritto compete anche ai fratelli e alle sorelle (anche adottivi) del soggetto handicappato grave e con lui conviventi, lavoratori dipendenti, in caso di scomparsa di entrambi i genitori.
- Il diritto scatta entro i 60 giorni dalla richiesta.
- Dal 1° gennaio non è richiesto che la gravità sia accertata da oltre 5 anni.
- Il diritto compete anche se il loro contratto di lavoro dei genitori non prevede l'assicurazione per maternità.
- Il congedo spetta anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (circ. INPS 138/2001).

### Gli importi

- Il permesso è retribuito al 100%. Durante il congedo straordinario, però, il lavoratore non matura 13<sup>a</sup> e ferie.
- L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

### Doveri, oneri, documentazione

- Vedi tabella "Le tutele in generale" (pag. 17)
- La domanda va presentata all'Inps con indicazione del relativo periodo e, una volta vi-stata dall'istituto, va presentata al datore di lavoro. Va L'altro genitore deve dichiarare di non aver fruito del beneficio.

## LE TUTELE NEL LAVORO PARASUBORDINATO

### Maternità e paternità per i collaboratori e gli altri iscritti alla gestione separata Inps



## MATERNITÀ E PATERNITÀ

### I DIRITTI

• L'indennità di maternità o paternità annulla l'eventuale diritto all'indennità di malattia.

#### Maternità

- Per i collaboratori a progetto la gravidanza non comporta l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo (art. 66 c. 1 D.lgs. 276/2003).
- In caso di gravidanza di una lavoratrice collaboratrice a progetto, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva disposizione più favorevole del contratto individuale (art. 66 c. 3 D.lgs. 276/2003).
- Per le lavoratrici iscritte alla gestione separata non esiste l'obbligo di astensione dal lavoro nei 2 mesi e nei 3 mesi successivi al parto.
- È escluso il diritto alla maternità anticipata in presenza di lavori insalubri o per gravi problemi della gestazione.
- Il diritto all'indennità di maternità compete per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi: complessivamente per 5 mesi, anche in caso di parto prematuro, 3 per le madri adottive o affidatarie
- Nulla viene erogato in caso di interruzione della gravidanza prima del 180° giorno (aborto).
- L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° giorno è da considerarsi parto.

#### Paternità

- i padri (anche adottivi o affidatari) hanno diritto all'indennità di paternità per i 3 mesi successivi alla data effettiva del parto (o dell'ingresso in famiglia del figlio) nei seguenti casi:
  - morte o grave infermità della madre,
  - abbandono del neonato da parte della madre;
  - affidamento esclusivo al padre,
  - se la madre non richiede la prestazione di maternità.

### Gli importi

- L'indennità è calcolata per ciascuna giornata del periodo indennizzabile in misura dell'80% di 1/365 del reddito dichiarato nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo. In caso di anzianità inferiore ai 12 mesi il calcolo si riproporziona per i giorni di produzione del reddito.
- Le lavoratrici possono usufruire dell'integrazione con l'assegno di maternità a carico dello stato, qualora l'indennità risulti inferiore (art. 75 TU).

### Copertura previdenziale

- È riconosciuto il diritto al riscatto oneroso del periodo corrispondenti al congedo parentale, sempre in presenza di almeno 5 anni di contribuzione da lavoro dipendente.
- Non esiste la copertura figurativa per i periodi di percezione dell'assegno anche nel caso in cui non abbiano prestato attività lavorativa.
- Se si verifica la sospensione dell'attività lavorativa i lavoratori interessati in possesso di almeno 260 settimane di contribuzione da lavoro dipendente possono ottenere l'accredito di 5 mesi di contribuzione.

### Doveri, oneri, documentazione

- L'indennità di maternità viene riconosciuta se risultano accreditate almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile (2 mesi prima del parto o dell'ingresso in famiglia in caso di adozione-affidamento). Se all'inizio di tale periodo la collaboratrice non è più iscritta alla gestione separata ma ha già maturato almeno 3 mensilità di contribuzione, ha ugualmente diritto all'indennità.
- La domanda di integrazione con l'assegno di maternità erogato dallo Stato (art. 75 TU) va fatta entro 6 mesi dalla nascita del figlio. Tale integrazione spetta solo se si possono far valere almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dai 18 ai 9 mesi antecedenti il parto.
- L'indennità di paternità viene riconosciuta se risultano accreditate almeno 3 mensilità di contribuzione dello 0,50% nei 12 mesi precedenti l'evento che va venir meno la presenza della madre (morte, grave infermità, abbandono, affidamento al solo padre).
- La domanda all'Inps va presentata entro 1 anno dalla data del parto o dell'ingresso in famiglia, corredata da certificato o autocertificazione di nascita o adozione.
- Va allegata copia delle denunce trimestrali o annuali dei versamenti contributivi.

## LE ALTRE FORME DI TUTELA DELLA MATERNITÀ



### ASSEGNO DI MATERNITÀ INPS EROGATO DAI COMUNI

#### I DIRITTI

- La legge prevede un assegno a favore delle madri che al momento del parto, o dell'ingresso in famiglia del bambino in affidamento o adottato, non possono essere considerate lavoratrici. L'assegno è a carico dell'Inps, ma viene erogato dai Comuni.
- L'assegno viene erogato per 5 mesi per le madri che non abbiano diritto ad altra indennità di maternità di natura previdenziale.
- Ne possono beneficiare le cittadine italiane o comunitarie residenti in Italia o extracomunitarie in possesso della carta di soggiorno, per ogni figlio biologico e per ogni minore adottato o in affidamento preadottivo.

#### Gli importi

- L'importo per il 2007 è pari a 294,52 euro mensili, per complessivi 1.472,60 euro. Questo è anche l'importo da prendere a riferimento per l'eventuale integrazione della maternità richiesta dalle lavoratrici, se essa risulta di misura inferiore all'assegno.

#### Condizioni, documentazione

- La madre non deve avere diritto ad altro trattamento economico di maternità (ma se ne percepisce uno di importo inferiore, ha diritto la differenza);
- La famiglia della madre non deve superare i limiti di reddito stabiliti annualmente con il criterio dell'Indicatore della situazione economica (Ise). Tale limite, nel 2007, è di 30.701,58 euro per un nucleo di 3 persone (deve essere ricalcolato in caso di diversa composizione).
- La domanda deve essere presentata al Comune di residenza su un apposito modulo prestampato in carta semplice, entro 6 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso del bambino adottato o in affidamento.
- Allegati (in autocertificazione):
  - composizione della famiglia anagrafica ed elenco delle eventuali persone a carico ai fini Irpef;
  - redditi e patrimonio mobiliare ed immobiliare di tutti i componenti del nucleo familiare (il valore del patrimonio mobiliare e immobiliare viene considerato per il 20%);
  - lista dei soggetti che gestiscono il patrimonio mobiliare (Bot, depositi bancari, postali eccetera).

## ASSEGNO DI MATERNITÀ A CARICO DELLO STATO

### I DIRITTI

• L' assegno di maternità dello Stato viene erogato alla madre che non abbia diritto ad altre indennità di maternità, alle seguenti condizioni:

1. se si è dimessa volontariamente dal lavoro durante la gravidanza e ha versato almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso fra i 18 e i 9 mesi precedenti la nascita del bambino (o il suo inserimento in famiglia, nel caso di adozione o affidamento);
2. se ha già avuto diritto ad una prestazione dell'Inps (ad esempio per malattia o disoccupazione) per aver lavorato almeno 3 mesi, purché dall' ultimo lavoro non sia trascorso un periodo di tempo diverso a seconda dei casi ma mai superiore ai 9 mesi.

• Ne possono beneficiare le cittadine italiane o comunitarie residenti in Italia o extracomunitarie in possesso della carta di soggiorno, per ogni figlio biologico e per ogni minore adottato o in affidamento preadottivo.

### Paternità

• L'assegno può essere concesso anche **al padre** nei seguenti casi:

- decesso della madre naturale, adottante o affidataria preadottiva;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento esclusivo del bambino al padre;
- padre adottante non coniugato;
- padre affidatario preadottivo separato;
- padre adottante separato.

### Gli importi

- L'importo per il 2007 è pari a 1.813,08 euro complessivi.
- L'assegno non è cumulabile con l'assegno a carico dell'Inps ed erogato dai Comuni.

### Documentazione

• La domanda di assegno di maternità dello Stato deve essere presentata entro 6 mesi successivi dal parto, o all'ingresso del bambino in famiglia in caso di adozione o affidamento, alla sede Inps di residenza. Nel caso in cui venga respinta dall'Inps per mancanza dei requisiti, la domanda viene trasmessa d'ufficio al Comune di residenza del richiedente, dove viene esaminata come richiesta di assegno di maternità dei Comuni.

• I dati sono da inserire nell'apposito modulo fornito dall'Inps (e reperibile sul sito internet dell'istituto, [www.inps.it](http://www.inps.it), area Moduli, sezione "prestazioni a sostegno del reddito"). Documenti allegati sono richiesti solo nei casi elencati qui di seguito.

- *Cittadini extracomunitari*

Fotocopia della carta di soggiorno o di richiesta della carta (o indicazione dati relativi)

- *Richiedente adottante o affidatario*

Copia del provvedimento di adozione, affidamento e preaffidamento (8° indicazione dati relativi).

- *Bambino abbandonato dalla madre*

Dichiarazione del padre da cui risultino tutti i dati e le notizie relative all'abbandono.

- *Integrazione della maternità*

Dichiarazione del datore di lavoro relativa all'entità dell'indennità da astensione obbligatoria (vanno conteggiati anche gli eventuali periodi di astensione anticipata o prorogata disposti dalla Direzione provinciale del Lavoro).



## ALTRI TIPI DI CONGEDO PER I LAVORATORI DIPENDENTI



### DECESSO O GRAVE INFERMITÀ DI UN FAMILIARE

- In caso di decesso o grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi l'anno (art. 4 legge 53/2000 e decreto legge 278/2000)
- In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

#### Gli importi

- Il permesso è retribuito al 100% ed è a carico dell'azienda.

#### Doveri, oneri, documentazione

- La richiesta va presentata al datore di lavoro entro 7 giorni dalla morte, dall'accertamento della grave infermità o dalla necessità di specifici interventi terapeutici.
- Se il permesso richiesto è per decesso di un familiare, basta una dichiarazione sostitutiva del lavoratore. Se è richiesto per grave infermità, entro 5 giorni dal ritorno al lavoro deve essere presentato un certificato medico.

### CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

- I dipendenti pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore ai 2 anni (art. 4 c.2 legge 53/2000 e decreto legge 278/2000).
- Il permesso può essere richiesto sia per i componenti la famiglia anagrafica, sia per i familiari non conviventi di cui all'art. 433 C.C., sia per i parenti e affini entro il 3° grado.
- Sono considerati gravi motivi:
  - necessità sorte a seguito della morte di uno dei familiari;
  - impegni per la cura e per l'assistenza dei familiari;
  - grave disagio personale del lavoratore al di fuori della malattia;
  - patologie acute o croniche dei familiari che comportano la perdita permanente o temporanea dell'autonomia funzionale, che richiedono assistenza continuativa e frequenti monitoraggi.
- Il datore di lavoro deve dare una risposta entro 10 giorni dalla richiesta di congedo. L'eventuale diniego deve essere motivato con argomenti relativi all'organizzazione del lavoro.

#### Gli importi

- Il permesso non è retribuito, non ha copertura previdenziale e non è computato nell'anzianità di servizio. Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e può decidere il versamento volontario dei contributi previdenziali

#### Doveri, oneri, documentazione

- Se il motivo del congedo è legato a motivi di carattere sanitario, alla domanda va allegato un certificato medico.

## CONGEDI PER LA FORMAZIONE

- I dipendenti pubblici o privati con più di 5 anni di servizio presso la stessa azienda o ente, possono chiedere periodi di congedo, in un'unica soluzione o a più riprese, per un arco di tempo non superiore a 11 mesi in tutta la vita lavorativa (art. 5 legge 53/2000).
- Per congedo di formazione si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di 2° grado, universitario o di laurea, alla partecipazione di attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
- Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta oppure rinviarne l'accoglimento, nel caso di comprovate esigenze organizzative.
- A supporto dell'attività formativa il lavoratore può richiedere anche l'anticipo del Tfr (vedi tabella specifica nel capitolo sulla tutela della maternità).

### Gli importi

- Il permesso non è retribuito, non ha copertura previdenziale e non è computato nell'anzianità di servizio. Il lavoratore può procedere al riscatto previdenziale del periodo o al versamento volontario dei contributi.

### Doveri, oneri, documentazione

- Al momento del rientro, il lavoratore deve presentare gli attestati di partecipazione ai corsi e agli eventuali esami.





## GLI ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE



### L'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

- L'assegno per il nucleo familiare è una prestazione a sostegno delle famiglie con redditi inferiori a determinati limiti stabiliti ogni anno dalla legge. Non concorrono al calcolo del reddito familiare le seguenti entrate: Tfr; arretrati di cassa integrazione relativi ad anni precedenti; vitalizi Inail; pensioni di guerra; indennità di trasferta (nei limiti di esenzione previsti dalla legge); erogazioni liberali fino a € 258,23 annui; indennità di frequenza a minori mutilati e invalidi; indennità di comunicazione per sordi prelinguali; indennità speciali per ciechi parziali.
- L'importo dell'assegno varia a seconda della composizione della famiglia. Sono considerati componenti:
  - il richiedente ;
  - il coniuge non legalmente separato;
  - i figli (legittimi, legittimati, adottivi, affiliati, naturali, nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, affidatari) aventi un'età inferiore ai 18 anni (nelle famiglie con almeno 4 figli di età inferiore a 26 anni, si considerano componenti anche i figli tra i 18 e i 21 anni, purché studenti o apprendisti);
  - i figli maggiorenni inabili che si trovano, per difetto fisico o mentale, nella assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un lavoro;
  - i nipoti di età inferiore ai 18 anni, a carico di un ascendente diretto (nonno o nonna) che siano in stato di bisogno e siano mantenuti da uno dei nonni.
- Possono far parte del nucleo familiare i fratelli, le sorelle ed i nipoti collaterali del richiedente, se sono orfani di entrambi i genitori e non hanno diritto alla pensione ai superstiti.

#### Gli importi

- Le tabelle con gli importi sono consultabili sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it) e presso il patronato Inca Cgil.
- Il pagamento è effettuato dall'Inps a conguaglio (tramite il datore di lavoro), direttamente all'interessato o allo sportello di un qualsiasi ufficio postale.
- Il pagamento degli eventuali arretrati è soggetto a un limite di prescrizione di 5 anni dalla presentazione della domanda.

#### Doveri, oneri, documentazione

- A determinare il diritto all'assegno è anche la composizione del reddito: l'assegno viene erogato solo se almeno il 70% del reddito familiare proviene da lavoro dipendente.
- La domanda di assegno per il nucleo familiare va presentata su apposito modulo (disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it) e al patronato Inca):
  - al datore di lavoro per i lavoratori dipendenti;
  - direttamente alla sede Inps competente per pensionati, lavoratori dipendenti in distacco sindacale o dipendenti di aziende cessate, addetti ai servizi domestici e familiari, lavoratori agricoli, lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata.
- I pensionati possono presentare domanda al momento del pensionamento o successivamente. Le domande possono anche essere presentate tramite i patronati che, per legge, offrono assistenza gratuita.
- Alla domanda deve essere allegata autocertificazione in sostituzione dello stato di famiglia.
- A partire dal 2005, il pagamento dell'assegno può essere effettuato direttamente al coniuge del lavoratore che ne ha diritto. Il coniuge, che non deve essere titolare di un autonomo diritto all'assegno, deve fare domanda al datore di lavoro o all'Inps.

## Appendice: i gradi di parentela

I concetti di parentela ed affinità e i relativi criteri di calcolo sono stabiliti dagli art. 74 e seguenti di codice civile.

### LINEA RETTA E LINEA COLLATERALE

La parentela come vincolo si stabilisce tra persone che discendono da uno stesso “stipite” (cioè l’ascendente o il parente in comune), distinguendo poi tra parenti in linea retta (uno discende dall’altro: ad esempio padre e figlio, nonno e nipote) e parenti in linea collaterale (per esempio fratelli, cugini, zio e nipote).

### L’AFFINITÀ

L’affinità consiste nel vincolo tra un coniuge e i parenti dell’altro coniuge (per esempio suocera e genero).

### CALCOLO DEL GRADO DI PARENTELA

- Nei legami di parentela in linea retta si computano tanti gradi quanti sono le generazioni, escluso lo stipite.
- Nei legami di parentela in linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all’altro parente, sempre restando escluso lo stipite.

Il calcolo del grado di affinità si ricava attraverso la trasposizione del grado di parentela verso il coniuge, cosicché al grado di parentela del coniuge corrisponderà conseguentemente un uguale grado di affinità.

Linea retta		
1° GRADO	----->	FIGLI
2° GRADO	----->	NONNI-NIPOTI
3° GRADO	----->	BISNONNI-PRONIPOTI

Linea collaterale		
1° GRADO	----->	FRATELLI
2° GRADO	----->	ZII-NIPOTI
3° GRADO	----->	CUGINI

Affini		
1° GRADO	----->	SUOCERI
2° GRADO	----->	COGNATI

**CGIL regionale Fvg**

Via Vidali 1  
34129 Trieste  
tel. 040.662003 fax 040.768844  
www.fvg.cgil.it - fvg@mail.cgil.it

**CGIL Udine**

Via G. Bassi 36  
33100 Udine  
tel. 0432.5501 fax 0432.545970  
udine@mail.cgil.it

**CGIL Trieste**

Via Pondaes 8  
34131 Trieste  
tel. 040.3788211 fax 040.772474  
www.trieste.cgil.it - trieste@mail.cgil.it

**CGIL Alto Friuli**

Via Campagnola 10  
33010 Gemona del Friuli  
tel. 0432.980891 fax 0432.970432  
altofriuli@mail.cgil.it

**CGIL Gorizia**

Via Terza Armata 117  
34170 Gorizia  
tel. 0481.522518 fax 0481.524093  
gorizia@mail.cgil.it

**CGIL Pordenone**

Via San Valentino 30  
33170 Pordenone  
tel. 0434.545111 fax 0434.532154  
altofriuli@mail.cgil.it

