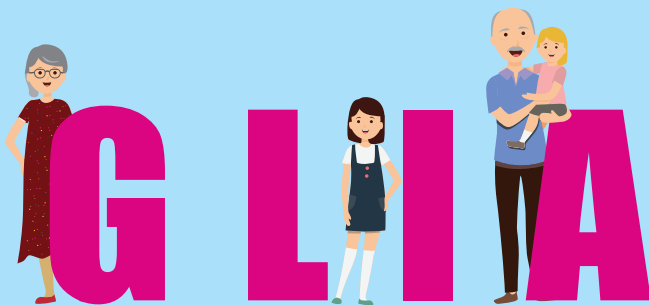
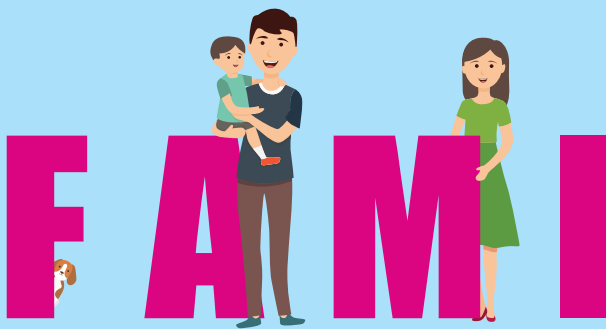


MINI GUIDA

TUTELE PER LA



Presentazione

La famiglia rappresenta il primo e più importante nucleo della nostra società, a cui lo Stato riconosce e garantisce diritti inviolabili e tutele specifiche nelle diverse fasi evolutive e in corrispondenza di particolari eventi.

Il nostro Paese sta andando verso un “tramonto demografico” che andrebbe fortemente invertito con adeguate politiche conciliative vita-lavoro e di potenziamento del sistema dei servizi alla famiglia.

Il sistema di welfare italiano in questo ambito risulta essere, infatti, uno dei più frammentati tra quelli europei e necessita di una vera riforma mirata alla creazione di politiche universali a favore della famiglia, a prescindere dalla posizione dei genitori nel mercato del lavoro.

Negli anni più recenti, sono stati fatti alcuni piccoli passi in questa direzione, da una parte, con la istituzione di nuovi interventi finalizzati proprio al sostegno della natalità (bonus bebè, premio alla nascita, ecc.) anche quando i genitori non lavorano e, dall'altra, con l'estensione, seppur modesta, nei confronti dei padri, di alcune specifiche protezioni destinate tradizionalmente alle donne lavoratrici quando nasce o si adotta un bambino.

Il nostro ordinamento prevede anche permessi, congedi e prestazioni economiche destinate alla famiglia in cui sono presenti disabili o anziani, a tutela di questi ultimi ma anche del familiare lavoratore che li assiste.

Dal 2016, inoltre, con il riconoscimento giuridico delle unioni civili, i diritti spettanti al coniuge sono garantiti anche ai loro componenti.

Con questa guida divulgativa, la Presidenza dell'Inas Cisl intende, quindi, offrire una descrizione delle misure, previdenziali e assistenziali, oggi esistenti, a cui la famiglia può ricorrere nei diversi momenti della sua vita (la nascita dei figli, il mantenimento del nucleo familiare, la malattia, la perdita del lavoro, il pensionamento, ecc.), per rinnovare il proprio impegno nell'assistenza e nella tutela dei cittadini e dei lavoratori, tese al conseguimento dei loro diritti.

*Il Presidente Inas Cisl
Gigi Petteni*

Indice

Quando sta per nascere o viene adottato un bambino	5
Il sostegno ai genitori, anche quando non lavorano	6
Quando il bambino cresce, fino a 12 anni di età	7
Il sostegno per la famiglia: gli anf	8
Quando i figli frequentano l'Università	8
Quando un componente della famiglia perde il lavoro	9
Quando un componente della famiglia si ammala	10
<i>Se il lavoratore deve assistere il familiare disabile grave</i>	10
Quando si conclude l'attività lavorativa	12
<i>Quando non si può ancora andare in pensione</i>	13
<i>Quando l'importo della pensione è molto basso</i>	13
Quando il coniuge viene a mancare	14

Quando sta per nascere o viene adottato un bambino

Le lavoratrici dipendenti, in caso di gravidanza, non possono lavorare durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e nei 3 mesi dopo la nascita del bambino. Ma se le condizioni di salute lo permettono, possono scegliere di lavorare fino all'8° o al 9° mese di gravidanza per restare a casa dal lavoro, con il bambino, per più tempo dopo la sua nascita. Nel periodo di congedo le mamme lavoratrici hanno diritto all'80% della retribuzione e il periodo è coperto da contribuzione.

Le lavoratrici autonome e quelle iscritte alla Gestione separata hanno diritto a un'indennità giornaliera di maternità per i 2 mesi precedenti alla data del parto e per i 3 mesi successivi, senza obbligo di astensione dal lavoro.

In caso di adozione, le lavoratrici dipendenti hanno diritto al congedo di maternità per i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia o in Italia, mentre le autonome e le parasubordinate hanno diritto a un'indennità di maternità per massimo 5 mesi dall'ingresso del bambino in famiglia. Se la mamma rinuncia, il padre adottivo ha diritto al congedo di paternità.

Il papà lavoratore ha l'obbligo di non lavorare per 5 giorni in occasione della nascita di un figlio e, facoltativamente, per 1 giorno al posto della mamma lavoratrice, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio. Se la mamma muore, è gravemente malata o ha abbandonato il figlio, il papà lavoratore dipendente ha diritto al congedo di paternità, mentre i padri lavoratori autonomi o parasubordinati hanno diritto a un'indennità giornaliera che sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma.

Durante i congedi, obbligatorio e facoltativo, si ha diritto al 100% della retribuzione e alla contribuzione.

Il sostegno ai genitori, anche quando non lavorano

Al compimento del 7° mese di gravidanza o al momento della nascita o dell'adozione/affidamento preadottivo di un minore, si può richiedere il "bonus mamma domani", pari a 800 €.

Per sostenere il pagamento delle rette dei nidi pubblici e privati c'è, poi, il "bonus nido" che, per il 2019, è pari a 1.500 €. Stesso importo è previsto per il pagamento di personale di sostegno presso la propria abitazione, per i bambini al di sotto dei 3 anni con gravi patologie croniche che non frequentano il nido.

Alle famiglie con Isee fino a 25.000 € annui viene corrisposto il "bonus bebè", pari a 80 € mensili, fino al compimento del 1° anno di vita di ogni figlio nato o adottato o in affidamento preadottivo tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2019. In caso di Isee fino a 7.000 € annui, l'importo è raddoppiato e per i figli successivi al primo, nati o adottati nel 2019, è maggiorato del 20%.

Quando, nel nucleo familiare con Isee fino a 17.330 €, la mamma non ha diritto all'indennità di maternità per la nascita o l'adozione di un bambino, può richiedere l'assegno del Comune, pari a 1.731,95 €.



Quando il bambino cresce, fino a 12 anni di età

Per occuparsi del figlio, ciascun genitore lavoratore dipendente può astenersi dal lavoro nei primi 12 anni di vita del bambino (o dall'adozione), per un periodo massimo di 11 mesi, in maniera continuativa, frazionata o anche a ore. L'astensione dà diritto al 30% della retribuzione per i primi 6 mesi utilizzati tra entrambi i genitori, nei primi 6 anni di vita del bambino e il periodo è utile per il calcolo e la decorrenza della pensione.

Hanno diritto al congedo parentale anche le lavoratrici autonome, per un periodo di 3 mesi nel 1° anno di vita del bambino; mentre le lavoratrici e i lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata hanno diritto a un'indennità per congedo parentale per un massimo di 6 mesi entro i primi 3 anni di vita del bambino.

La lavoratrice madre, inoltre, ha diritto a 1 o 2 ore di riposo al giorno per accudire il bambino nel suo 1° anno di vita. Qualora non ne usufruisca, al suo posto, può farlo il padre lavoratore.

Per le malattie dei figli fino a 3 anni, i lavoratori dipendenti possono astenersi dal lavoro senza alcun limite mentre, per i figli fra i 3 e gli 8 anni, possono farlo al massimo per 5 giorni lavorativi all'anno.

Sia i riposi giornalieri che le assenze per le malattie dei figli sono calcolati ai fini pensionistici.

Per prendersi cura dei figli disabili gravi, i genitori lavoratori dipendenti hanno diritto ai riposi orari (fino a 3 anni), al prolungamento del congedo parentale (fino a 12 anni), ai 3 giorni di permesso mensile (senza vincoli di età) oppure al congedo straordinario indennizzato di 2 anni.

Il sostegno per la famiglia: gli anf

Per aiutare economicamente il nucleo familiare del lavoratore e del pensionato dipendente, oltre che del lavoratore iscritto alla Gestione separata, in presenza di determinate condizioni, viene riconosciuto l'assegno al nucleo familiare (anf). L'anf spetta a seconda del reddito e della composizione del nucleo familiare.

Quando i figli frequentano l'Università

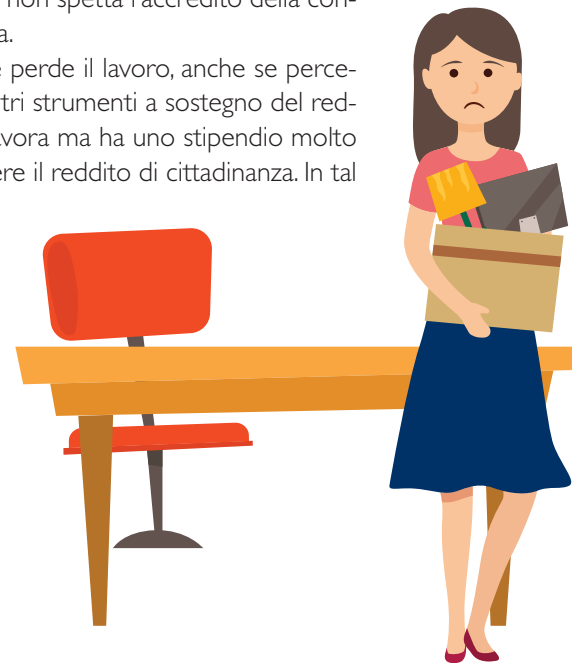
I giovani "inoccupati" che non hanno ancora versato alcun contributo obbligatorio possono riscattare il corso di studi universitario a un costo agevolato, che può essere pagato anche dai genitori. Stesse condizioni di favore sono riservate a chi decide di riscattare i corsi universitari effettuati dal 1996 in poi. In entrambi i casi, il costo di 1 anno di riscatto è pari a poco più di 5.000 €, rateizzabile in 10 anni senza interessi. L'importo pagato è detraibile o deducibile dal reddito imponibile Irpef, a seconda di chi effettua il pagamento. La contribuzione accreditata è utile sia per raggiungere il diritto che per incrementare l'importo della pensione.



Quando un componente della famiglia perde il lavoro

In caso di perdita del lavoro per licenziamento o per termine del contratto a tempo determinato, i lavoratori dipendenti possono ottenere il pagamento dell'indennità di disoccupazione (Naspi) per un periodo pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni e l'accredito della contribuzione figurativa utile per la pensione. I collaboratori coordinati e continuativi, rimasti involontariamente senza lavoro, hanno invece diritto all'indennità di disoccupazione Dis-coll per un periodo massimo di 6 mesi. Per questa prestazione non spetta l'accredito della contribuzione figurativa.

La persona che perde il lavoro, anche se percepisce la Naspi (o altri strumenti a sostegno del reddito), oppure chi lavora ma ha uno stipendio molto basso, può richiedere il reddito di cittadinanza. In tal caso si farà riferimento ai requisiti reddituali familiari valutati in base all'Isee.



Quando un componente della famiglia si ammala

I lavoratori con patologie oncologiche o cronico-degenerative gravi e una ridotta capacità lavorativa hanno diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore dipendente disabile grave può usufruire alternativamente dei riposi orari o dei permessi mensili giornalieri.

In aggiunta, la contribuzione accreditata per lo svolgimento di attività lavorativa, può dare diritto a specifiche prestazioni previdenziali di invalidità: l'assegno ordinario, che si può percepire anche se si continua a lavorare, o la pensione di inabilità, in caso di impossibilità totale a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

In caso di malattia, si può richiedere l'accertamento sanitario dell'invalidità civile, per ottenere prestazioni assistenziali economiche (per es. assegno di invalidità, pensione di inabilità, indennità di frequenza o accompagnamento, etc.) e non economiche (per es. esenzione dai ticket sanitari, iscrizione al collocamento disabili, etc.).

Se il lavoratore deve assistere il familiare disabile grave

I lavoratori che fanno richiesta di part time per assistere familiari disabili hanno la priorità a trasformare il contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di:

- patologie oncologiche o cronico-degenerative gravi del coniuge, dei figli o dei genitori;
- assistenza continua a una persona convivente disabile grave;
- convivenza con figlio fino a 13 anni di età o portatore di handicap.

Il lavoratore che assiste un familiare disabile grave, inoltre, non può

essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso e ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio del familiare da assistere. I lavoratori che hanno a proprio carico un familiare disabile non sono obbligati a lavorare di notte, dalle ore 24 alle 6.

Il lavoratore che assiste un disabile grave, parente o affine entro il 2° grado (o entro il 3° grado a determinate condizioni), ha diritto a 3 giorni di permesso mensile coperti da contribuzione, utilizzabili anche in maniera continuativa e frazionabili a ore.

I permessi mensili sono retribuiti e coperti da contributi figurativi utili per la pensione.

Anche il convivente di fatto ha diritto ai 3 giorni di permesso mensile per assistere il proprio compagno, purché la convivenza risulti dall'apposita registrazione anagrafica.

Per assistere il familiare disabile grave, inoltre, i lavoratori hanno diritto a un periodo di congedo straordinario per la durata massima complessiva di 2 anni.

Ha diritto al congedo: il coniuge/partner unito civilmente convivente; il padre o la madre; uno dei figli conviventi; uno dei fratelli o sorelle conviventi; uno dei parenti o affini entro il 3° grado conviventi.

Al lavoratore in congedo spetta un'indennità mensile corrispondente all'ultima retribuzione, entro il limite complessivo annualmente stabilito e il congedo è coperto da contribuzione, utile ai fini della pensione.



Quando si conclude l'attività lavorativa

Al raggiungimento dell'età pensionabile (oggi 67 anni) e se la contribuzione da lavoro dipendente o autonomo è stata versata per almeno 20 anni, si può richiedere la pensione di vecchiaia. Indipendentemente dall'età, tuttavia, si può ottenere la pensione anticipata con i seguenti requisiti, trascorsi 3 mesi dalla loro maturazione: gli uomini con 42 anni e 10 mesi di contributi, le donne con 41 anni e 10 mesi, e i lavoratori precoci con 41 anni.



Fino al 2021, per richiedere la pensione anticipata con "Quota 100" bastano solo 38 anni di contributi, ma bisogna avere almeno 62 anni di età e attendere 3 mesi per i lavoratori privati e 6 mesi per i dipendenti pubblici. Le donne possono ulteriormente anticipare l'accesso alla pensione: hanno diritto alla pensione "Opzione Donna", calcolata interamente con il sistema contributivo, se nate nel 1960 (dipendenti) o nel 1959 (autonome), con 35 anni di contributi entro la fine del 2018 e non prima che siano trascorsi 12 mesi (dipendenti) o 18 mesi (autonome) da questo momento.

Quando non si può ancora andare in pensione

Se una persona non ha mai lavorato o non ha maturato il diritto alla pensione, arrivata a 67 anni, può richiedere l'assegno sociale, una prestazione assistenziale che sostiene le persone anziane in condizioni di difficoltà economica, tenendo conto del reddito personale o coniugale.

In alternativa, o a integrazione dell'assegno sociale, può essere richiesta la pensione di cittadinanza, sulla base di requisiti reddituali familiari, valutati con l'Isee.

Inoltre si può ottenere l'Ape sociale a partire da 63 anni, a determinate condizioni e solo per il 2019, o si può chiedere l'Ape volontario, un prestito da restituire quando si otterrà la pensione.

I commercianti che chiudono definitivamente la loro attività possono, invece, richiedere l'indennizzo commercianti.

Quando l'importo della pensione è molto basso

Se la pensione, liquidata sulla base dei contributi versati, è di importo inferiore a quello considerato "minimo vitale", si può richiedere, sulla base del reddito personale e di quello coniugale, l'integrazione fino al trattamento minimo. In aggiunta alla pensione, anche se di importo superiore al minimo, è prevista la maggiorazione sociale, corrisposta per 13 mensilità, in misura ridotta o parziale a seconda del reddito del pensionato e del coniuge. Chi ha una pensione di importo basso, 64 anni di età e un determinato reddito personale, ha diritto a una somma aggiuntiva, cosiddetta "quattordicesima", differenziata in base all'anzianità contributiva del pensionato e alla gestione che paga la pensione.

Quando il coniuge viene a mancare

I familiari del lavoratore o del pensionato deceduti hanno diritto alla pensione ai superstiti. La pensione viene pagata in percentuali variabili:

- al coniuge/partner unito civilmente, anche separato o divorziato con diritto all'assegno di mantenimento, spetta il 60% della pensione già percepita o di quella spettante al deceduto;
- ai figli minorenni o maggiorenni, se studenti e fino a 26 anni di età, spetta il 70% (unico superstite) o il 20% se ha diritto anche il coniuge.

In ogni caso, la pensione attribuita a coniuge e figli non può superare il 100% di quella che spettava o sarebbe spettata al coniuge deceduto. In mancanza di questi familiari, la pensione spetta, a certe condizioni, ai genitori o ai fratelli e alle sorelle del deceduto, oltre che ai nipoti a carico dei nonni.



PATRONATO
inas
CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

Il Tuo patronato

Hai bisogno
del Tuo patronato?

Siamo proprio qui vicino!

Per conoscere l'indirizzo della sede
Inas più comoda per te, chiama
il numero verde **800249307** o
consulta il sito **www.inas.it**.

www.inas.it



Non vuoi avere pensieri?

Iscriviti alla **Cisl!**
Tutti i nostri servizi
per te saranno **gratuiti**



PATRONATO
inas
CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

