

MATERNITA' (testo aggiornato al 22 settembre 1999)

Astensione obbligatoria

La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro:

-due mesi prima della data presunta del parto (attestata da certificato medico)

-tre mesi dopo il parto

Ai fini dell'erogazione della prestazione vale la data presunta del parto indicata sul certificato medico, nonostante qualsiasi errore di previsione.

Se il parto avviene oltre la data prevista la retribuzione spetta anche per il periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva del parto, mentre nei casi di parto prematuro o comunque anticipato rispetto alla data presunta, la retribuzione non viene percepita per il periodo intercorrente tra la data effettiva e quella presunta del parto.

NUOVA SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE

Con una recente sentenza (4 agosto 1999 N. 4) la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della legge 1204/71, nella parte in cui non prevede per l'ipotesi di parto prematuro una decorrenza dei termini, del periodo dell'astensione obbligatoria, idonea ad assicurare un'adeguata tutela della madre e del bambino.

L'istituto dell'astensione obbligatoria dopo il parto, previsto dalla norma impugnata, oltre ad avere come scopo quello di tutelare la salute della donna, considera e protegge il rapporto che viene ad instaurarsi tra madre e figlio, anche tenendo conto delle esigenze di carattere relazionale ed affettivo, decisive per un corretto sviluppo del bambino e per lo svolgimento di ruolo di madre.

Ma la disposizione impugnata individua anche nel giorno successivo al parto il giorno dal quale dovrà calcolarsi il secondo periodo di astensione obbligatoria; ma tale rigidità esplicativa comporta degli aspetti irragionevoli con riferimento ai parti prematuri.

Pertanto la Corte, rinviando al legislatore di trovare la soluzione per cercare di superare le incongruenze derivanti dalla disposizione in questione, afferma che i due mesi prima del parto ed i tre mesi successivi, in caso di parto prematuro, per il periodo non goduto prima, saranno recuperati dopo.

ESAMI PRENATALI PERMESSI DURANTE L'ORARIO DI LAVORO

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici e visite specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Le interessate dovranno presentare apposita domanda al proprio datore di lavoro e presentare, successivamente, la documentazione giustificativa.

ADEMPIMENTI DELLA LAVORATRICE

Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro, deve presentare al datore di lavoro e all'INPS (se dipendente privata) i seguenti documenti):

-domanda

-certificato medico attestante la gravidanza con indicata la data presunta del parto e il mese di gestazione alla data della visita.

Entro i quindici giorni successivi il parto, la lavoratrice deve inoltrare al proprio datore di lavoro e all'INPS (se dipendente privata):

-certificato di assistenza al parto nel quale risulti la data dell'evento medesimo ovvero il certificato di stato di famiglia indicante la data di nascita del bambino.

ASTENSIONE ANTICIPATA

L'astensione obbligatoria dal lavoro è anticipata a tre mesi dalla data presunta del parto, per le lavoratrici occupate in lavori che, in rapporto all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi e pregiudizievoli. Ad esempio:

-lavori pesanti: trasporto e sollevamento pesi;

-lavori di assistenza ed insegnamento in centri per handicappati;

-lavori a contatto con bambini di assistenza, insegnamento e ausiliari negli asili nido e scuole materne;

-insegnamento di educazione fisica;

attività del personale medico e paramedico a contatto diretto con i malati in ASL, ospedali, case di cura private, servizi socio sanitari per anziani.

E' inoltre fatto divieto di adibire al lavoro le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento in attività che implicano l'esposizione ad agenti chimici o biologici ed a condizioni di lavoro insalubri.

L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, fin dall'inizio della gestazione, l'astensione anticipata dal lavoro per uno o più periodi, in caso di gravi complicanze della gestazione. A titolo esemplificativo:

-se sorgono problemi durante la gravidanza (età a rischio, minaccia di aborto, sindromi allergiche, cardiopatie, ecc), certificati dal ginecologo;

-quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, in caso di lavori insalubri, faticosi o pericolosi;

-quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino

Alcuni lavori pericolosi ed insalubri per cui è concessa l'astensione anticipata durante la gestazione e l'astensione sino a 7 mesi dopo il parto sono, ad esempio;

-quelli che comportano esposizione a radiazioni ionizzanti;

-quelli relativi all'assistenza e alla cura degli infermi nei sanatori, nei reparti di malattie infettive, nervose e mentali.

In caso di interruzione della gravidanza avvenuta trascorsi 180 giorni dall'inizio della gravidanza stessa, spetta l'astensione obbligatoria per i tre mesi successivi alla data di interruzione.

I DIRITTI DEL PADRE

Il padre lavoratore può usufruire dell'astensione obbligatoria:

-in caso di morte della madre o di grave infermità

-nel caso in cui il padre risulti l'unico affidatario del provvedimento giudiziale

-nel caso in cui bambino venga riconosciuto dal solo padre.

LA RETRIBUZIONE

Nei periodi di astensione obbligatoria compete il 100% della retribuzione per i dipendenti dei comparti pubblici e l'80% per quelli privati.

ASTENSIONE FACOLTATIVA

Le lavoratrici madri possono astenersi dal lavoro per un massimo di 6 mesi continuativi o frazionati, fruibili entro un anno di vita del bambino.

Il padre lavoratore può, in alternativa alla madre, fruire dello stesso beneficio, dietro presentazione preventiva della madre con la quale dichiara la rinuncia all'astensione. AL termine dell'astensione, entro 10 giorni, dovrà produrre una dichiarazione del datore di lavoro della madre, attestante che la stessa non ha fruito dell'astensione facoltativa.

ADEMPIMENTI DELLA LAVORATRICE

Prima dell'inizio dell'astensione facoltativa, la lavoratrice deve dare comunicazione al datore di lavoro e all'INPS (se dipendente privata) della volontà di avvalersi del diritto di fruire del periodo di astensione facoltativa, inoltrando i seguenti documenti:

-esplicità comunicazione al datore di lavoro;

-stato di famiglia;

-certificato di esistenza in vita del bambino; quest'ultimo certificato dovrà essere esibito, in ogni caso, al termine di astensione facoltativa dal lavoro.

LA RETRIBUZIONE

I primi 30 giorni sono retribuiti al 100%.

Per le restanti giornate la retribuzione viene ridotta al 30%. I periodi retribuiti al 100% non sono utili ai fini del periodo di prova e quelli retribuiti al 30% incidono proporzionalmente sulle ferie e sulla 13° mensilità.

ASTENSIONE FACOLTATIVA NEL SECONDO E TERZO ANNO DI VITA DEL BAMBINO

Nel caso di malattia del bambino che non abbia ancora compiuto i tre anni di età, la madre o, in alternativa, il padre, può assentarsi dal lavoro dietro presentazione di certificato medico.

Durante tali assenze i primi 30 giorni sono retribuiti al 100%, mentre i restanti periodi non sono retribuiti.

I giorni di astensione facoltativa devono intendersi lavorativi e nel caso che la stessa cada a cavallo di due anni solari, i trenta giorni sono fruibili una sola volta.

PERMESSI PER ALLATTAMENTO

Durante il primo anno di vita del bambino le lavoratrici madri hanno diritto a due periodi di riposo di un'ora ciascuno nell'arco della giornata, anche cumulabili fra loro. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore.

PARTI GEMELLARI E PLURIGEMELLARI

Pur in presenza di una precisa disposizione di legge, la giurisprudenza, in termini sempre più uniforme,

sancisce il diritto al raddoppio dei permessi previsti dalla legge 1204/71. Tuttavia, di fronte ad un eventuale diniego da parte del datore di lavoro, la strada percorribile (per ora) è quella di un ricorso al Giudice del lavoro.

LE MADRI ADOTTIVE

Le lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, possono avvalersi, sempre che il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro e del relativo trattamento economico, durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

Le stesse lavoratrici possono usufruire dei sei mesi di astensione facoltativa e del relativo trattamento economico, entro l'anno dall'effettivo ingresso in famiglia del bambino e purché non abbia superato i tre anni di età

I diritti di cui sopra spettano anche al padre, in alternativa alla madre.

LAVORATRICI A TEMPO DETERMINATO

La lavoratrice assunta a tempo determinato può assentarsi dal servizio per la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, senza retribuzione.

LAVORATRICE A PART-TIME

Per le lavoratrici a part-time, sia orizzontale, verticale o ciclico, valgono tutte le disposizioni stabilite dalla legge 1204/71, ad eccezione dei riposi giornalieri per l'allattamento del bambino che è solo di un'ora quando l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.

LAVORO NOTTURNO

Per lavoro notturno si intende l'attività lavorativa che viene prestata dalle ore 24 alle ore 6. Le donne in stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, non possono essere adibite a lavoro notturno (art. 17 legge 25/99).

SOCIE DI COOPERATIVE

La legge 1204/71 si applica anche alle lavoratrici dipendenti di società cooperative, anche se socie di queste ultime.

Se si tratta di dipendenti che rientrano nella regolamentazione generale, se si tratta di socie di cooperative o di enti cooperativi anche di fatto, di cui al DPR 602/70, hanno ugualmente diritto alle prestazioni, ma per determinare l'importo dei trattamenti economici si prende a riferimento il salario medio convenzionale fissato annualmente dal Ministero del Lavoro.

LAVORATRICI PARASUBORDINATE

Le lavoratrici parasubordinate (collaborazione coordinata e continuativa) in caso di parto, di aborto spontaneo o terapeutico (purché si verifichi entro il terzo mese di gravidanza), hanno diritto, a partire dal 1° gennaio 1998, ad un assegno "una tantum" che viene calcolato in relazione al massimale di contribuzione ed in proporzione alla contribuzione versata.

Per queste lavoratrici non è prevista una copertura figurativa dei periodi di maternità.

LAVORATRICI ADDETTE A LAVORI SOCIALMENTE UTILI

Le lavoratrici addette a LSU, se sprovviste di altra copertura assicurativa, hanno diritto all'indennità di maternità per il periodo di astensione obbligatoria, pari all'80% dell'assegno LSU. Possono poi continuare a partecipare al progetto, qualora non fosse concluso, al termine dell'astensione.

Le stesse lavoratrici hanno diritto ai permessi orari di allattamento, nonché a quelli previsti per i figli handicappati.

LAVORATRICI CON CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO

Ai fini della tutela della maternità, queste lavoratrici sono soggette alle condizioni generali delle lavoratrici dipendenti, anche se la fattispecie del contratto le colloca fra le lavoratrici assunte a termine.

Tale ultima classificazione, tuttavia, esplica i suoi effetti solo per le modalità di erogazione della prestazione. Nel caso di gravidanza e puerperio durante il rapporto di lavoro, il contratto di lavoro viene prorogato per un periodo pari a quello della sospensione per consentire il conseguimento della formazione della lavoratrice.

LAVORATRICI INSERITE NEI PIANI DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

Anche per queste lavoratrici si applicano le normative della legge 1204/71, durante l'astensione obbligatoria viene corrisposta un'indennità pari all'80% di quella spettante alla lavoratrice per l'inserimento.

DONNE NON LAVORATRICI

Hanno diritto ad un assegno mensile di lire 200.000 (300.000 dal 1° luglio 2000) per cinque mesi, le cittadine italiane residenti per i figli nati successivamente al 1° luglio 1999 a condizione che non possano percepire altri trattamenti di maternità e che appartengano ad un nucleo familiare il cui reddito non superi i 50 milioni.

Qualora le interessate siano titolari di un trattamento di maternità inferiore all'importo dell'assegno, hanno diritto alla differenza.

LAVORATRICI DISOCCUPATE DA OLTRE 60 GIORNI

Qualora l'astensione obbligatoria abbia inizio dopo che siano trascorsi 60 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, il diritto all'indennità di maternità è riconosciuto a condizione che la lavoratrice risulti, alla data di inizio dell'astensione obbligatoria, in godimento del trattamento ordinario e speciale di disoccupazione.

Qualora non percepisca l'indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggetto all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'astensione obbligatoria, non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino versati o dovuti a suo favore almeno 26 contributi settimanali.

LAVORATRICI SOSPENSE, ASSENTI DAL LAVORO SENZA RETRIBUZIONE, OVVERO DISOCCUPATE DA ALMENO 60 GIORNI

Alle lavoratrici spetta il normale trattamento economico di maternità, purché non siano trascorsi più di 60 giorni tra la data di inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e la data di inizio dell'astensione obbligatoria.

Naturalmente il trattamento economico compete anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro che si verifichino durante i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro, anche se anticipata.

Per il computo dei 60 giorni non si tiene conto dei periodi di assenza per malattia o infortunio sul lavoro.

LAVORATRICI SOSPESSE DA OLTRE 60 GIORNI

La lavoratrice sospesa dal lavoro da oltre 60 giorni alla data di inizio dell'astensione obbligatoria ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché alla data di inizio dell'astensione obbligatoria stessa risulti in godimento del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale.

DIRITTI DEI GENITORI DI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi di minori con handicap in situazione di gravità, hanno diritto:

-al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno;

-in alternativa, ad un permesso giornaliero retribuito di due ore fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

Al compimento del terzo anno di età del bambino la lavoratrice madre, o in alternativa il padre lavoratore, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il divieto di licenziamento è sancito dall'art.2 della legge 1204/71 ed opera dall'inizio del periodo di gestazione fino a tre mesi dopo il parto, nonché fino ad un anno di età del bambino. Tale divieto non si applica nei seguenti casi:

-colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa per il licenziamento;

-cessazione dell'attività dell'azienda;

-ultimazione della prestazione per la quale lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

ESENZIONE TICKET IN GRAVIDANZA

Le prestazioni di diagnostica strumentale, di laboratorio ed altre prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, non sono soggette al pagamento dei ticket. (Si veda il Decreto Legislativo 29 aprile 1998 n. 124).

EFFETTI SULLA PENSIONE

Per i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa, comprese le assenze per malattia del bambino fino al terzo anno di età, è previsto l'accREDITAMENTO di contributi figurativi utili ai fini del diritto e della misura della pensione.

A partire dal 31.12.1993 i periodi di astensione obbligatoria, intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerato utili ai fini pensionistici, a condizione che si possano far valere, all'atto della domanda, almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro.

I periodi di astensione facoltativa, sempre dal 31.12.1993, possono essere riscattati dalla lavoratrice (con onere a proprio carico) nella misura massima di 5 anni e a condizione che possa far valere almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro.

	DIRITTO	MADRE	PADRE	RETRIBUZIONE
ASTENSIONE OBBLIGATORIA	2 mesi prima del parto	SI	NO	-100% Pubblico Impiego
In caso di difficoltà per la gravidanza certificata dall'ispettorato del lavoro	3 mesi dopo il parto per tutto il periodo di accertata difficoltà	SI SI	SI solo se la madre è affetta da grave infermità o è deceduta	-80% Privato -100% Pubblico Impiego
ASTENSIONE ANTICIPATA			NO	Impiego -80% Privato
ASTENSIONE FACOLTATIVA	6 Mesi dopo i tre di astensione obbligatoria a scelta unico periodo o frazionati fino ad un anno di età del bambino	SI In alternativa al padre	SI In alternativa alla madre	-1 mese al 100% per il Pubblico Impiego -5 mesi al 30% per il Pubblico Impiego -6 mesi al 30% per il Privato
ASTENSIONE PER MALATTIA DEL BAMBINO	Astensione facoltativa per malattia del bambino fino al terzo anno di età, dietro presentazione di certificato medico	SI In alternativa al padre	SI In alternativa alla madre	30 giorni al 100% nel primo e secondo anno di età del bambino Non retribuito nel privato
IN CASO DI GRAVE HANDICAP	2 ore di permesso giornaliero	SI In alternativa al padre	SI In alternativa alla madre	100%
OLTRE I TRE ANNI DI ETÀ DEL FIGLIO SOLO IN CASO DI HANDICAP GRAVE	3 permessi giornalieri al mese	SI In alternativa al padre	SI In alternativa alla madre	100%
RIPOSI GIORNALIERI	2 Ore il giorno fino ad un anno di età del bambino 1 Ora il giorno se l'orario giornaliero è inferiore alle 6 ore	SI In alternativa al padre	SI In alternativa alla Madre	100%
ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER ADOZIONE E/O AFFIDO	3 mesi dopo l'ingresso in famiglia del figlio con età non superiore a 6 anni	SI In alternativa al padre	SI In alternativa alla Madre	100% Pubblico Impiego -80% Privato
ASTENSIONE FACOLTATIVA	6 mesi entro l'anno di ingresso in famiglia del	SI In alternativa al padre	SI In alternativa alla Madre	-1 mese al 100%

PER ADOZIONE E/O AFFIDO	bambino che non abbia superato i tre anni di età, in unico periodo o frazionati fino ad un anno di età del bambino			per il Pubblico Impiego -5 mesi al 30% per il Pubblico Impiego -6 mesi al 30% per il Privato
----------------------------	---	--	--	--

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

L'assegno per il nucleo familiare spetta ai lavoratori dipendenti e ai titolari delle pensioni, in rapporto al numero dei componenti il nucleo familiare e del relativo reddito complessivo. La prestazione ha infatti importo decrescente per scaglioni di reddito. Sono previsti, inoltre, aumenti degli scaglioni di reddito, nella misura, per il periodo 1.7.98/30.6.99, di:

- L. 3.212.000 se il richiedente è vedovo/a, divorziato/a, celibe o nubile, oppure in stato di abbandono;
- L. 16.059.000 se il nucleo familiare comprende persone totalmente inabili;
- L. 19.271.000 in caso di concorrenza di entrambe le suddette condizioni.

I soggetti

Concorrono alla formazione del nucleo familiare:

- il richiedente
- il coniuge
- i figli ed equiparati minori o inabili
- i fratelli, le sorelle e i nipoti, minori o inabili, ma solo se essi siano orfani di entrambi i genitori, non abbiano diritto alla pensione di reversibilità e non siano coniugati.

Esclusi

Non concorrono alla formazione del nucleo familiare:

- il coniuge legalmente ed effettivamente separato, intendendosi che oltre alla sentenza del giudice, non vi deve essere un rapporto di convivenza;
- il coniuge che abbia "abbandonato" la famiglia. Lo stato di abbandono va comprovato;
- i figli ed equiparati, sia minori che maggiorenni inabili, quando siano coniugati;
- i figli naturali non conviventi con il richiedente, ma con l'altro genitore che li ha riconosciuti;
- i figli affidati all'altro coniuge o ex coniuge;

-i famigliari all'estero di cittadino straniero che non abbiano residenza in territorio italiano, salvo che non vi sia una convenzione internazionale.

Poligamia

Sono numerosi gli immigrati di religione mussulmana occupati in Italia. Nel caso quindi che due o più mogli facciano parte del nucleo familiare, si tiene conto di quella che risulti la prima in ordine di tempo, conseguentemente, fra i redditi del nucleo familiare, saranno conteggiati unicamente quelli della prima moglie.

Il reddito familiare

Il reddito da prendere in considerazione è la somma dei redditi conseguiti dai singoli componenti nell'anno solare precedente il 1° luglio di ciascun anno ed ha valore per la corresponsione dell'assegno fino al 30 giugno dell'anno successivo.

Concorrono alla determinazione del reddito:

-i redditi assoggettabili ad IRPEF (al netto dei contributi previdenziali) compresi quelli a tassazione separata (arretrati di retribuzione, indennità di preavviso, ecc.) . Sono esclusi le somme di TFR e le anticipazioni;

-le pensioni sociali e le pensioni ed assegni agli invalidi civili, ai ciechi ed ai sordomuti;

-i redditi esenti da imposta o soggetti a ritenuta alla fonte o ad imposta sostitutiva, se superiori a due milioni.

Sono esclusi dalla determinazione del reddito:

- le rendite vitalizie erogate dall'INAIL;

- le pensioni di guerra;

- le indennità di accompagnamento;

- gli assegni per superinvalidità per le pensioni privilegiate dello Stato

Se la somma dei redditi da lavoro dipendente è inferiore al 70% del reddito familiare complessivo, l'assegno per il nucleo familiare non spetta.

Le variazioni

Le variazioni del nucleo familiare devono essere comunicate entro 30 giorni dal loro verificarsi.

NUOVI IMPORTI IN VIGORE DAL 1.7.1999 AL 30.06.2000

NUCLEI FAMILIARI SENZA FIGLI E SENZA COMPONENTI INABILI								
Reddito familiare (in migliaia di lire)		Importo mensile dell' assegno (in migliaia di lire)						
da	fino a	1	2	3	4	5	6	7 o più
-	19.623	-	90	160	230	300	370	440
19.624	24.528	-	70	140	200	280	360	420
24.529	29.433	-	50	110	170	250	350	400
29.434	34.335	-	20	80	140	220	330	380
34.336	39.240	-	-	50	110	200	320	360
39.241	44.145	-	-	20	80	170	300	340
44.146	49.050	-	-	-	50	120	270	310
49.051	53.952	-	-	-	20	70	240	280
53.953	58.856	-	-	-	-	20	210	260
58.857	63.760	-	-	-	-	-	100	230
63.761	68.666	-	-	-	-	-	-	100

NUCLEI FAMILIARI CON ENTRAMBI I GENITORI E ALMENO UN FIGLIO MINORE								
Reddito familiare (in migliaia di lire)		Importo mensile dell' assegno (in migliaia di lire)						
da	fino a	1	2	3	4	5	6	7 o più
-	20.659	-	-	253	485	695	953	1.200
20.660	25.563	-	-	222	427	658	932	1.163
25.564	30.468	-	-	179	369	606	916	1.131
30.469	35.370	-	-	127	306	548	879	1.094
35.371	40.276	-	-	85	216	468	789	983
40.277	45.180	-	-	50	158	421	757	946
45.181	50.085	-	-	30	111	342	705	904
50.086	54.968	-	-	30	75	263	657	851
54.989	59.891	-	-	25	50	199	615	825

59.892	64.795	-	-	25	50	178	436	772
64.796	69.701	-	-	25	45	178	299	567
69.702	74.606	-	-	-	45	152	299	442
74.607	79.510	-	-	-	45	152	256	442

Nota : Per i nuclei composti anche da fratelli, sorelle o nipoti l'importo dell'assegno va ridotto:

-in presenza di un solo figlio, di lire 20.000 per il primo fratello, sorella o nipote presente nel nucleo e di lire 104.000 per ciascuno degli altri eventuali fratelli, sorelle o nipoti;

-in presenza di almeno due figli, di lire 104.000 per ogni fratello, sorella o nipote presente nel nucleo.

In caso di nuclei composti da più di 7 membri, l'importo dell'assegno previsto va maggiorato di un ulteriore 10% nonché di lire 104.000 per ogni componente oltre il settimo.