

2.11.1 Assegno nucleo familiare (ANF)

Il lavoratore a tempo determinato ha diritto, per tutta la durata del rapporto di lavoro, all'erogazione egli assegni nucleo familiare secondo le regole generali.

2.11.2 Indennità di malattia

Se durante lo svolgimento del contratto a termine il lavoratore si ammala è prevista una normativa specifica sia per quanto riguarda la durata del periodo tutelato, che per il calcolo della relativa indennità economica.⁶⁰

In questa fattispecie l'indennità di malattia viene corrisposta per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa prestata nei 12 mesi immediatamente precedenti l'inizio dell'evento morboso (e comunque nel limite massimo di 180 giorni per ciascun anno solare)⁶¹.

Tale indennità viene erogata:

- dal datore di lavoro per il numero di giornate effettivamente prestate dal lavoratore alle proprie dipendenze;
- dall'INPS per le giornate eccedenti comunicate dal datore di lavoro.

Nel caso in cui il lavoratore non possa far valere, nei 12 mesi precedenti, almeno 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità di malattia è corrisposta direttamente dall'INPS per un periodo massimo di 30 giorni, sempre a seguito di comunicazione da parte del datore di lavoro.⁶² L'indennità di malattia non può essere corrisposta nel caso in cui il rapporto di lavoro a termine sia definitivamente cessato (per scadenza del termine o ripresa del servizio da parte del lavoratore assente).

Per quanto concerne la misura della indennità di malattia nei contratti a termine, la base di calcolo va ricavata con riferimento alla retribuzione del periodo di paga mensile scaduto immediatamente prima dell'evento.

2.11.3 Indennità per il congedo di maternità e congedo parentale

Alla lavoratrice madre spetta il diritto a percepire l'indennità di maternità per tutta la durata del periodo di astensione obbligatoria, anche nel caso in cui il termine del contratto sia scaduto durante il periodo di astensione stessa.⁶³

In particolare, se la cessazione del rapporto di lavoro interviene durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice avrà diritto a percepire l'intera indennità per tutto il periodo di tutela prevista dalla legge.

Nel caso in cui la lavoratrice, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria sia sospesa o assente dal lavoro senza alcuna retribuzione ha diritto all'indennità di maternità, purchè tra l'inizio della sospensione o dell'assenza e l'inizio della maternità non siano trascorsi più di 60 giorni. La sospensione che va oltre i 60 giorni dà comunque diritto all'indennità quando la lavoratrice beneficia di CIG o CIGS.

L'indennità è corrisposta anche alle lavoratrici gestanti disoccupate all'inizio del periodo di astensione obbligatoria, se tra la data di inizio dello stato di disoccupazione e

⁶⁰ art. 5 Decreto Legge n. 463/1983 convertito con modifiche in Legge n. 638/1983

⁶¹ Nel calcolo del periodo lavorato vanno inclusi anche i periodi di godimento del trattamento di cassa integrazione guadagni e di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio

⁶² Circolare INPS n. 136 del 25.7.2003; Circolare INPS n. 87 del 2 luglio 2001

⁶³ Art. 24 T.U maternità