

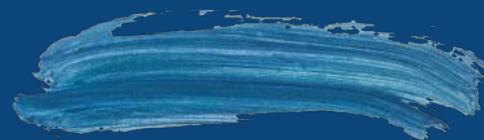


GENITORI NEL PUBBLICO IMPIEGO:

Guida pratica alla fruizione
dei benefici a tutela della
genitorialità



MANUALE per MAMMA e PAPA'



a cura dell'Area Contrattazione
FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzione Pubblica



In Italia, il costante calo demografico rende sempre più necessari interventi istituzionali a sostegno della genitorialità. Sono indispensabili misure concrete a favore delle famiglie, tra cui i congedi a tutela della maternità e della paternità e i diversi strumenti di sostegno economico, fondamentali per invertire la tendenza e supportare le lavoratrici e i lavoratori pubblici.

L'obiettivo di questa Guida è facilitare l'accesso e la fruizione dei principali benefici disponibili, senza alcuna pretesa di esaustività. La materia, infatti, è stata oggetto di recenti modifiche normative ed è in continua evoluzione.

Il Manuale intende offrire uno strumento pratico e di immediata consultazione, utile per individuare e utilizzare gli istituti contrattuali e normativi che favoriscono la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.



INDICE

01 PERMESSI PRENATALI pag. 3

02 CONGEDO DI MATERNITÀ pag. 4

03 CONGEDO DI PATERNITÀ pag. 7

04 CONGEDO PARENTALE pag. 9

05 CONGEDO PER MALATTIA PER FIGLIO pag. 12

06 PERMESSI PER ALLATTAMENTO pag. 13

07 ALTRI SOSTEGNI ALLA GENITORIALITÀ pag. 14

01 PERMESSI PRENATALI

A tutela della salute della madre e del nascituro, la legge (art.14 D.Lgs. 151/2001) riconosce l'importanza che la donna si sottoponga a tutti i controlli che il medico riterrà necessari fin dall'inizio del periodo di gestazione.

I permessi per esami prenatali sono **assenze retribuite** riconosciute alle lavoratrici gestanti (dipendenti pubbliche e private, anche a tempo determinato) per visite mediche specialistiche, esami o accertamenti clinici correlati allo stato di gravidanza, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

I permessi prenatali previsti per legge, **sono aggiuntivi** ai permessi retribuiti per motivi personali o familiari e ai permessi per visite specialistiche previsti dai contratti collettivi.

COME RICHIEDERLI

Per usufruirne è necessario presentare un'apposita istanza e, successivamente, relativa documentazione giustificativa, rilasciata dalla struttura cui la lavoratrice si è rivolta, e dalla quale risulti la data e l'orario di esecuzione della prestazione.



02 CONGEDO DI MATERNITÀ

Il **Congedo di Maternità** è il periodo di **astensione obbligatoria dal lavoro** riconosciuto alle lavoratrici durante la gravidanza e il puerperio. Il congedo di maternità è riconosciuto anche in caso di adozione o affidamento di un minore (v. approfondimento).

DECORRENZA E DURATA



Secondo quanto previsto dagli articoli 16 e seguenti del TU, il congedo di maternità ha una **durata complessiva di 5 mesi**

➔ **2 mesi precedenti la data presunta del parto**

➔ **3 mesi dopo il parto**

Se il parto avviene in data diversa da quella presunta, la tutela si estende ai periodi imprevisti:

➔ **Se il parto avviene dopo la data presunta**, l'astensione dal lavoro è estesa al periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

➔ **Se il parto avviene prima della data presunta**, i giorni non goduti per il parto prematuro vengono aggiunti al periodo di congedo da fruire dopo il parto, anche nel caso in cui l'intero periodo superi il limite complessivo dei 5 mesi.

In caso di parto gemellare, la durata del congedo di maternità non varia.

FLESSIBILITÀ



Fermo restando la durata complessiva del congedo (5 mesi), la lavoratrice può richiedere di posticipare l'inizio dell'astensione. In questo caso è necessaria un'attestazione rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato, dalla quale emerga che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante o del nascituro, nonché un'attestazione del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi lavoro che comprovi l'assenza di pregiudizio dalle mansioni svolte.

➔ **1 mese prima + 4 dopo il parto** ➔ **tutti i 5 mesi dopo il parto**

INTERDIZIONE ANTICIPATA



Gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza possono comportare l'interdizione anticipata dal lavoro da parte della ASL rispetto al periodo di congedo obbligatorio (**c.d. gravidanza a rischio**).

Per il rilascio del certificato che attesta la gravidanza a rischio, la dipendente può rivolgersi a un medico convenzionato con il SSN oppure a un libero professionista. In quest'ultimo caso è necessario far convalidare la certificazione da un altro medico del Servizio Sanitario pubblico.

Una volta in possesso della certificazione, la dipendente deve presentare domanda di rilascio del provvedimento di astensione anticipata alla ASL competente rispetto alla propria residenza.

La lavoratrice può interrompere l'attività lavorativa prima di attivare l'astensione obbligatoria dal lavoro su disposizione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro se le mansioni sono incompatibili con la gravidanza.



EVENIENZE PARTICOLARI

Interruzione di gravidanza

Se l'interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, di verifica **nei primi 180 giorni** dall'inizio della gestazione, essa si considera aborto e il trattamento giuridico ed economico spettante per l'assenza conseguente a tale evento è quello della malattia. La durata dell'assenza, prescritta dal medico, è quindi variabile.

Se l'interruzione della gravidanza avviene **dopo i 180 giorni**, è considerata a tutti gli effetti parto, pertanto spettano i tre mesi di congedo post partum.

È necessario produrre all'ufficio certificazione attestante il mese di gravidanza al momento dell'interruzione e la data presunta del parto.

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché dal decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice può scegliere di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa.

Per rientrare in servizio dovrà dare un preavviso di almeno **10 giorni** al datore di lavoro e produrre un'attestazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale, o con esso convenzionato, e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, che comprovi l'assenza di pregiudizio derivante dalla ripresa del lavoro.

Sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato

L'articolo 16 bis del d.lgs. n. 151/2001 (introdotto dall'articolo 2, comma1, lettera b del decreto legislativo 80/2015) riconosce il diritto per la madre, nel caso di **ricovero del neonato** in una struttura sanitaria pubblica o privata, di chiedere la sospensione del congedo di maternità per riprendere l'attività lavorativa e di poter fruire del medesimo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ciascun figlio su istanza della madre, ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Congedo di maternità per adozioni o affidamento

Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano **adottato un minore**.

Tale congedo può essere richiesto dal giorno in cui il tribunale dei minori stabilisce il collocamento provvisorio del minore in figlia c.d. affidamento preadottivo. In caso di adozione nazionale: il congedo deve essere utilizzato durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

In caso di adozione internazionale: il congedo può essere utilizzato anche prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può chiedere di fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità.

La durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice deve essere certificata dall'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione. **In caso di affidamento di minore**, il congedo può essere utilizzato entro 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi. Anche per le adozioni e gli affidamenti è prevista la possibilità di sospendere il congedo di maternità in caso di ricovero del minore presso una struttura pubblica o privata; la fruizione del congedo potrà riprendere, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale possibilità è tuttavia concedibile una sola volta per ciascun figlio.

Il congedo retribuito che non sia stato richiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, **al lavoratore**.

Al lavoratore spetta anche, alle medesime condizioni, il congedo non retribuito.

Alla lavoratrice in congedo di maternità spetta:

- ⇒ l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima maturati + i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione.
- ⇒ Contribuzione figurativa valida ai fini pensionistici

I periodi di congedo di maternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

Il congedo di maternità è un periodo unico, non frazionabile, pertanto, le ferie e le assenze fruibili dalla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di astensione obbligatoria.

A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento del primo anno di vita del bambino, è vietato adibire la lavoratrice al lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6).

RIFERIMENTI:

Artt. 7,14,15,16 e 17 D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151

Artt. 26, commi 2 e 4 e 28, comma 1, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80

Art. 1, comma 485, legge 30 dicembre 2018 n. 145

Art. 23 CCNL Funzioni centrali 2022-2024

Art. 15 CCNL Funzioni centrali 2019-2021

Art. 44 CCNL Sanità Pubblica 2022-2024

Artt. 12 e 35 CCNL Funzioni Locali 2022-2024



IL CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

consiste nel diritto del padre lavoratore dipendente di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di morte o grave infermità della stessa, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre

Il congedo di paternità alternativo spetta al padre, secondo la disciplina prevista, anche nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma con diritto all'indennità di maternità di cui all'art. 66 del D.Lgs. 151/2001.

Nel caso di parto prematuro o patologie connesse al parto che rendano necessario il ricovero della madre, il padre potrà usufruire del congedo obbligatorio non utilizzato dalla madre, compresa la parte residua del congedo prima del parto.

COME RICHIEDERLO

È necessario presentare all'ufficio di appartenenza una certificazione che attesti la sussistenza delle condizioni previste per l'esercizio del diritto (morte, grave infermità, abbandono della madre o affidamento esclusivo del bambino al padre). La certificazione deve essere resa con una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445. Nell'ipotesi di grave infermità della madre, la condizione deve essere attestata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. Nel caso di affidamento esclusivo, è necessario acquisire il provvedimento dell'autorità giudiziaria che ha disposto tale regime. Al fine di garantire il diritto al congedo obbligatorio il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro sono punti con sanzione amministrativa (art. 31 bis D. Lgs. 151/2001).

IMPORTANTE

Il congedo di paternità obbligatorio è compatibile con la fruizione del congedo di paternità alternativo. Se il congedo di paternità alternativo di cui all'art. 28 del T.U., si protrae fino a 5 mesi dalla nascita o oltre, i giorni di congedo obbligatorio residui dovranno essere utilizzati senza soluzione di continuità con quello alternativo, per un numero di giorni lavorativi pari al numero di giornate non ancora fruite.

TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Per la fruizione del congedo di paternità, obbligatorio o alternativo, è previsto lo stesso trattamento economico e previdenziale previsto per il congedo di maternità.

RIFERIMENTI:

- Artt. 27 bis e seguenti del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificati dal D.lgs. 30 giugno 2022 n. 105
- Art. 23 comma 2 CCNL Funzioni centrali 2022-2024
- Art. 15 comma 2 CCNL Funzioni centrali 2019-2021
- Art. 44 comma 2 CCNL Sanità Pubblica 2022-2024
- Artt. 12 comma 2 e 35 comma 2 CCNL Funzioni Locali 2022-2024

03 CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un **periodo di astensione facoltativa dal lavoro**, per la cura dei figli, fruibile da entrambi i genitori **entro i 14 anni di vita del bambino**.

I congedi parentali dei genitori, **fruibili anche contemporaneamente** per lo stesso figlio, hanno **durata complessiva di 10 mesi**, elevabili a 11 nel caso in cui il padre eserciti il diritto per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi.

L'art. 32, comma 1 bis, del D.Lgs. 151/2001 prevede che i genitori lavoratori dipendenti possano fruire del congedo parentale **per periodi frazionati della giornata lavorativa, ma in ogni caso non inferiori ad 1 ora**.

Il congedo parentale può essere richiesto:

- Dalla madre lavoratrice dipendente, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo, continuativo o frazionato, di massimo 6 mesi
- Dal padre lavoratore dipendente, dalla nascita della/del figlia/o, per un periodo, continuativo o frazionato, di massimo 6 mesi, che possono diventare 7 in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi
- In caso di unico genitore (ossia in caso di morte dell'altro genitore, abbandono del figlio da parte dell'altro genitore, affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, non riconoscimento del figlio da parte di un genitore, uno dei genitori in regime di restrizione della libertà personale)

IN CASO DI PARTO GEMELLARE O PLURIGEMELLARI I MESI DI CONGEDO SPETTANTI SI MOLTIPLICANO PER IL NUMERO DEI GEMELLI.

NOTA BENE:

- La malattia del genitore insorta nel periodo di fruizione del congedo parentale, interrompe, a domanda dell'interessata/o corredato di certificato di malattia, il congedo.
- I periodi di congedo parentale, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadono all'interno dei periodi stessi. Questa modalità di computo si applica anche nel caso di fruizione frazionata, se i diversi periodi di assenza non sono intervallati dal ritorno al lavoro.



TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

NOVITA'

I primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori dipendenti pubblici, fino ai 14 anni del bambino, sono riconosciuti a retribuzione intera.

Il trattamento economico per i periodi successivi ai primi 30 giorni cambia, nel limite di 9 mesi indennizzabili, in base al periodo entro il quale si è concluso il congedo obbligatorio.

CONGEDO OBBLIGATORIO concluso entro il 31.12.2023

Primi 30 giorni retribuiti al 100% se fruiti entro i 14 anni del bambino

Ulteriori 8 mesi indennizzati al 30%

10° e 11° mese indennizzati al 30% solo con reddito inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione

CONCLUSIONE DEL CONGEDO OBBLIGATORIO ENTRO IL 31.12.2023:

La retribuzione spettante per i periodi successivi ai primi 30 giorni, nel limite di 9 mesi indennizzabili, e pari al 30%

CONGEDO OBBLIGATORIO concluso dopo il 31.12.2024

Primi 30 giorni retribuiti al 100% se fruiti entro i 14 anni del bambino

Secondo mese retribuito all'80% se fruito entro i 6 anni del bambino

Terzo mese retribuito all'80% se fruito entro i 6 anni del bambino

Ulteriori 6 mesi indennizzati al 30%

10° e 11° mese indennizzati al 30% solo con reddito inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione

CONCLUSIONE DEL CONGEDO OBBLIGATORIO ENTRO IL 31.12.2023:

La retribuzione spettante per il secondo mese di congedo parentale è pari all'80% dello stipendio se fruito entro i sei anni del bambino. Il beneficio è riconosciuto in maniera alternativa tra i genitori.

CONGEDO OBBLIGATORIO concluso entro il 31.12.2024

Primi 30 giorni retribuiti al 100% se fruiti entro i 14 anni del bambino

Secondo mese retribuito all'80% se fruito entro i 6 anni del bambino

Ulteriori 7 mesi indennizzati al 30%

10° e 11° mese indennizzati al 30% solo con reddito inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione

CONCLUSIONE DEL CONGEDO OBBLIGATORIO DOPO IL 31.12.2023:

La retribuzione spettante per il secondo e il terzo mese di congedo parentale è pari all'80% dello stipendio se fruito entro i sei anni del bambino. Il beneficio è riconosciuto in maniera alternativa tra i genitori.

TUTTI I PERIODI DI CONGEDO PARENTALE, COMPRESI I MESI NON INDENNIZZATI, SONO COMPUTATI NELL'ANZIANITA' DI SERVIZIO E NON COMPORTANO RIDUZIONE DI FERIE, RIPOSI E TREDICESIMA MENSILITA'.

ALCUNE PUNTUALIZZAZIONI SUI PRIMI 30 GIORNI RETRIBUITI AL 100%

- 1 GENITORI ENTRAMBI DIPENDENTI DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI, SANITA', FUNZIONI LOCALI E SCUOLA:** Possono usufruire di 30 giorni di congedo facoltativo indennizzato al 100% della retribuzione, computati complessivamente per entrambi i genitori.
- 2 UN GENITORE DIPENDENTE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI, SANITA', FUNZIONI LOCALI E SCUOLA E L'ALTRO DIPENDENTE CON RAPPORTO DI LAVORO IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO RICOMPRESE NELL'ART. 3 DEL D.LGS. 165/2001 (MAGISTRATI, MILITARI, PREFETTI ETC.):** Possono usufruire entrambi i genitori di 30 giorni di congedo facoltativo riconosciuto individualmente e indennizzato al 100% della retribuzione (30gg+30gg al 100% della retribuzione).
- 3 UN GENITORE DIPENDENTE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI, SANITA', FUNZIONI LOCALI E SCUOLA E L'ALTRO DIPENDENTE DEL SETTORE PRIVATO:** Per i primi 30 giorni di congedo facoltativo al genitore dipendente pubblico è riconosciuta una indennità pari al 100% della retribuzione e all'80% della retribuzione al genitore dipendente del settore privato, calcolati in maniera disgiunta (30gg al 100% +30gg all'80% della retribuzione).

COME RICHIEDERLO

Per usufruire del congedo parentale è necessario presentare la domanda all'Ufficio di appartenenza con un preavviso non inferiore a 5 giorni.

Qualora per particolari e comprovate situazioni personali sia impossibile rispettare tale termine, la domanda può essere presentata entro 48 ore precedenti all'inizio del periodo di congedo.

I congedi su base oraria vanno richiesti con un preavviso di 2 giorni.

Al fine di garantire il diritto al congedo obbligatorio il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro sono puniti con sanzione amministrativa.

RIFERIMENTI:

Art. 2 del D.lgs. 105 del 30 giugno 2022

Artt. 32 e seguenti del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151

Art. 1, comma 179 L.30 dicembre 2023 n. 213

Art. 23 CCNL Funzioni Centrali 2022-2024

Art. 44 CCNL Sanità Pubblica 2022-2024

Art. 35 CCNL Funzioni Locali

Art. 15 comma 3 CCNL Funzioni Centrali 2019-2021

Art. 12 comma 3 CCNL Funzioni Locali 2019-2021

INPS messaggio n. 569 del 27 giugno 2001

Dipartimento Funzione Pubblica parere n. 45298 del 7 ottobre 2013

05 CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

La mamma lavoratrice o, alternativamente, il papà, hanno diritto a fruire di congedi per la malattia della/del figlia/o che può utilizzare a conclusione del congedo di maternità o paternità.

I congedi per la malattia della figlia/o spettano alla/al dipendente anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto (ad esempio se la madre è casalinga o disoccupata). È possibile che un genitore possa chiedere il congedo parentale e l'altro, contestualmente, il congedo per la malattia della/o stessa/o figlia/o.

Ai congedi per la malattia della/del figlia/o non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

A QUANTI GIORNI HAI DIRITTO PER ASSISTERE LA/IL TUA/O BAMBINA/O?

Per ciascun anno di vita della/del tua/o bambina/o **fino al compimento del terzo anno di età**, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri, **spettano 30 giorni**, da computarsi complessivamente tra entrambi i genitori, **retribuiti al 100%**.

Dal terzo anno al quattordicesimo, invece, il congedo **si riduce a 10 giorni** all'anno per ciascun genitore non retribuiti, ma riconosciuti ai fini dell'anzianità di servizio, con contribuzione figurativa.

COME RICHIEDERLO



Il genitore deve presentare all'Ufficio di appartenenza il certificato di malattia rilasciato da un medico del S.S.N. o, in caso di ricovero ospedaliero, una dichiarazione in cui si specifichi il periodo di ricovero e la struttura ospedaliera coinvolta. Tale documentazione deve essere integrata con una dichiarazione (autocertificazione) attestante che l'altro genitore non sia, nello stesso periodo, in astensione dal lavoro per lo stesso motivo.

RIFERIMENTI:

Artt. 47 e seguenti del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151

Art. 23 comma 4 CCNL Funzioni Centrali 2022-2024

Art. 28 comma 4 CCNL Sanità Pubblica 2022-2024

Art. 35 comma 4 CCNL Funzioni Locali

Art. 15 comma 4 CCNL Funzioni Centrali 2019-2021

Art. 12 comma 4 CCNL Funzioni Locali 2019-2021



06 RIPOSI GIORNALIERI RETRIBUITI

(c.d. Permessi per allattamento)

Durante il primo anno di vita del bambino le lavoratrici madri posso fruire di riposi giornalieri retribuiti più noti come “**permessi per allattamento**”.

I riposi giornalieri spettano in proporzione all'orario di lavoro:

Due riposi giornalieri di un'ora ciascuna, anche cumulabili tra loro, per giornate di lavoro pari almeno a 6 ore

Il riposo si riduce a uno solo se la giornata di lavoro è inferiore a 6 ore

IN CASO DI PARTO PLURIMO, I PERMESSI GIORNALIERI VENGONO RADDOPPIATI

I permessi sono fruibili anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anni dall'ingresso del minore in famiglia

ANCHE A PAPA' SPETTANO I RIPOSI GIORNALIERI RETRIBUITI PER L'ALLATTAMENTO

Ai sensi dall'art. 40 del T.U. 151/2001, i riposi giornalieri per allattamento che spettano alla madre in alternativa possono essere riconosciuti al padre lavoratore:

- Nel caso in cui i figli sono affidati al solo padre;
- In alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, avendovi espressamente rinunciato
- Nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- In caso di morte o grave infermità della madre

TRATTAMENTO ECONOMICO

Le ore di riposo giornaliero per allattamento, sono retribuite al 100% e sono considerati ore lavorative ai fini della durata della prestazione lavorativa. Sono considerate, altresì, nel computo delle ore richieste per l'accesso al beneficio contrattualmente previsto dei buoni pasto.

NOTA BENE

Al fine di garantire il diritto al congedo obbligatorio il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro sono punte con sanzione amministrativa.

RIFERIMENTI:

Artt. 39 e seguenti del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151

Corte Costituzionale sentenza n. 104 del 01.04.2003

Art. 86 CCNL Funzioni centrali 2016-2018

Ministero del Lavoro circolare n. 8494 del 12.05.2009



07 ULTERIORI SOSTEGNI ALLA GENITORIALITÀ

1 - TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA

La lavoratrice, dal momento in cui ha informato il datore di lavoro del proprio stato di gravidanza, non può essere adibita a **lavori faticosi, pericolosi e insalubri** (All. A del D.Lgs. 151/2001).

Inoltre, la lavoratrice è spostata ad altre mansioni, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, in tutti i casi in cui vengano accertate che le condizioni di lavoro comportano il rischio di esposizione a condizioni di lavoro e ambientali (All. B del D.Lgs. 151/2001) che sono pregiudizievoli alla salute della donna o di pericolo per la gestazione.

In tali ipotesi, se la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni, il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, **può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza e dei primi sette mesi del bambino (Prolungamento del periodo di astensione obbligatoria).**

In caso di adibizione a mansioni inferiori (demansionamento) per ragioni di tutela della salute, la lavoratrice conserva la retribuzione e la qualifica originale.

2 - ESENZIONE DAL LAVORO NOTTURNO

Ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. 151/2001 è **vietato adibire le donne al lavoro notturno, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.** Inoltre non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.

Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, **non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile** ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.



3 - ASSEGNAZIONE TEMPORANEA AD ALTRA SEDE DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 42 bis del D.Lgs. 151/2001 il **genitore con figli minori di tre anni dipendente pubblico può essere assegnato**, a richiesta, anche in modo frazionato e complessivamente **per un periodo non superiore a tre anni**, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa.

È NECESSARIO

La disponibilità di un posto vacante nella corrispondente posizione retributiva e l'**assenso** delle amministrazioni di appartenenza e di destinazione.

È IMPORTANTE SAPERE

- secondo l'art. 42-bis del D.Lgs. 151/2001, l'assenso o il dissenso alla richiesta di assegnazione deve essere comunicato all'interessato entro 30 giorni dalla domanda. Il dissenso deve essere motivato e limitato a esigenze eccezionali, altrimenti il silenzio o un diniego generico possono essere contestati.
- il posto lasciato libero rimane nella dotazione organica dell'ente di appartenenza e non può essere coperto tramite una nuova assunzione.
- il trasferimento temporaneo può essere richiesto anche in caso di adozione o affidamento entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del bambino.

COME RICHIEDERLO

La domanda, in duplice copia, deve essere inoltrata sia all'amministrazione di appartenenza che a quella di destinazione.

4 - SMART WORKING

Le pubbliche amministrazioni (e i datori di lavoro privati) **sono tenute a riconoscere priorità alle richieste di lavoro agile di genitori con figli fino a 12 anni, o senza limite di età per figli disabili**. Questa priorità, introdotta per conciliare vita e lavoro, riguarda la stipula di nuovi accordi di smart working.



5 - ISTITUTI A SOSTEGNO DEI GENITORI CON FIGLI IN CONDIZIONE DI DISABILITA'

Il genitore di un bimbo con disabilità può utilizzare il prolungamento del congedo parentale, previsto dall'art. 33 del D.lgs. 151/2001.

Il **prolungamento del congedo parentale** per figli con disabilità grave (L. 104/92) è un diritto dei genitori lavoratori dipendenti, fruibile in modo continuativo o frazionato fino ai 12 anni di vita del minore. Il limite massimo complessivo per entrambi i genitori, inclusi i congedi parentali ordinari, è di 3 anni.

In caso di adozione o affidamento il limite è fissato a 12 anni dall'ingresso in famiglia senza superare il 18° anno di età.

Il prolungamento decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale.

ATTENZIONE

Per fruire del prolungamento del congedo parentale, il minore non deve essere ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati, salvo che sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza del genitore.

ULTERIORI ISTITUTI IN ALTERNATIVA AL CONGEDO PARENTALE

In alternativa al prolungamento del congedo parentale e fino al 3° anno di vita del bambino con disabilità grave (art. 3 comma 3, L. 104/92), i genitori lavoratori dipendenti possono fruire di **due ore di permesso giornaliero retribuito** (ridotte a una se l'orario è inferiore a 6 ore). Tali permessi, coperti da contribuzione figurativa, richiedono l'assenza di ricovero a tempo pieno e sono alternativi, non cumulabili, tra i genitori.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il padre lavoratore di un minore con disabilità grave (art. 3, comma 3, Legge 104/92), in alternativa al prolungamento del congedo parentale o alle 2 ore di permesso giornaliero, hanno diritto a **3 giorni di permesso mensile retribuito**. Tali permessi, fruibili in modalità frazionata (ore) o continuativa, sono riconosciuti a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno.

Nell'ambito della normativa Legge 104/92 e del D.lgs 151/2001 (Testo Unico Maternità/Paternità), i benefici diretti all'assistenza del minore con disabilità in situazione di gravità sono soggetti al **principio di alternatività e divieto di cumulo nell'arco del mese** per lo stesso figlio, pertanto, i genitori, alternandosi tra loro, possono fruire di un solo beneficio.

N La Legge 106/2025 introduce alcune novità che estendono la Legge 104/1992 allargando le tutele per chi assiste figli con malattie oncologiche o di altro tipo che comportino un grado di invalidità di almeno il 74%.

O Dal 1° gennaio 2026, in determinate situazioni, è possibile richiedere 10 ore annue di permesso retribuito (con copertura contributiva) per effettuare visite, esami o cure mediche frequenti prescritte dal medico di base o da uno specialista.

V Per fruire dei benefici suindicati è richiesta una certificazione semplificata rilasciata dal medico di famiglia o dallo specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il figlio/a

TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Ai sensi dell'art. 34, comma 2, del D.Lgs. 151/2001, il prolungamento del congedo parentale spetta con un'indennità pari al 30% della retribuzione.

In base al D. Lgs. n. 105/2022 che ha modificato l'art. 34 del D.Lgs. 151/2001, i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non riducono ferie, riposi e tredicesima. Sono esclusi solo gli emolumenti accessori legati all'effettiva presenza, salvo contratti collettivi di miglior favore.

6 - FLESSIBILITA' ORARIA

La normativa italiana e i CCNL prevedono diverse forme di agevolazione per conciliare i tempi di vita e di lavoro. **I lavoratori che fruiscono delle tutele legate alla genitorialità** (come congedi parentali, riposi giornalieri, o genitori con figli entro determinate età) **hanno diritto a una priorità nell'accesso a modalità di lavoro flessibile.**

7 - PART-TIME IN SOSTITUZIONE DEL CONGEDO PARENTALE

La trasformazione del contratto da full-time a part-time in sostituzione del congedo parentale (art. 8, co. 7, D.Lgs. 81/2015) permette a genitori lavoratori dipendenti di ridurre l'orario (max 50%) entro i 12 anni del bambino, in alternativa alla sospensione del rapporto. È una scelta esercitabile una sola volta, con obbligo del datore di lavoro di accogliere la richiesta entro 15 giorni.

8 - BONUS MAMME LAVORATRICI 2026

La Legge di Bilancio 2026 potenzia il **bonus mamme lavoratrici**, prevedendo un contributo di **60 euro mensili** (fino a 720€ annui) per lavoratrici (dipendenti, anche pubbliche, e autonome) con almeno 2 figli.

Il bonus è esente da Irpef, non rileva ISEE ed è erogato dall'INPS per il 2026 (a dicembre 2026 in un'unica soluzione) fino ai 10 anni del figlio più piccolo (o 18 anni per 3+ figli).

Le madri con 3 o più figli a tempo indeterminato continuano a godere, in alternativa, dell'esonero contributivo fino al 18° anno del figlio.



