



Le guide di



COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITÀ
UILCA EMILIA-ROMAGNA E BOLOGNA

Sommario

pag.	
2	Quadro Normativo
3	Tutele Controlli prenatali
4	Congedo maternità
5	Congedo paternità alternativo
6	Congedo paternità obbligatorio Parto prematuro
7	Astensione anticipata maternità Interruzione spontanea di gravidanza
8	Congedo parentale
10	Prolungamento congedo parentale
11	Riposi giornalieri (ex allattamento)
12	Congedo per malattia del bambino/a Bonus asilo nido
13	Assegno Unico Universale
14	Scrivi a Lucia

GUIDA ALLA TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ MISURE A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA



QUADRO NORMATIVO

La tutela della lavoratrice madre è un principio fondamentale sancito **dall'art. 37 della Costituzione**.

Il Testo Unico sulla maternità e paternità (D. Lgs. 151/2001) ha riunito e coordinato tra loro le disposizioni al tempo vigenti in materia, e disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e alla paternità di figli/e naturali, adottivi e in affidamento.

Gli interventi legislativi che sono seguiti, oltre ad aver confermato e ampliato le tutele previste per lavoratrici madri, hanno previsto anche nuovi diritti per i padri, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura della famiglia tra donne e uomini e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Questa Guida riepiloga le principali norme a tutela della maternità e paternità per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti del settore privato (aggiornata alla legge di Bilancio 2024).

Per quanto riguarda le condizioni di maggior favore previste a livello di settore e a livello aziendale, occorre far riferimento ai contratti collettivi.



[Torna alla prima pagina](#)

TUTELE

È previsto il **divieto di licenziamento** della madre lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino/a (o fino ad un anno dall'ingresso del/la minore nel nucleo familiare in caso di adozione o affidamento), salvo le ipotesi di colpa grave costituente giusta causa, cessazione dell'attività aziendale, scadenza del contratto a termine ed esito negativo del patto di prova.

Lo stesso divieto sussiste relativamente al padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità obbligatorio o alternativo, per la durata del congedo stesso e sempre fino al compimento di un anno del bambino/a.

I genitori che presentano **dimissioni volontarie** durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento non sono tenuti al preavviso e hanno diritto a percepire il trattamento di Naspi.

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dal lavoratore/lavoratrice durante i primi tre anni di vita del bambino/a (o nei primi tre anni di accoglienza del/la minore in adozione o affidamento) devono essere convalidate presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio/a, **è vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Il lavoro notturno è vietato** per il periodo che va dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino/a.

La lavoratrice madre ha diritto **di rientrare al lavoro** (al termine del periodo di divieto di lavoro, nonché dopo i periodi di congedo, permesso o riposo) **nella medesima unità produttiva** presso cui operava in precedenza o in altra ubicata nello stesso comune e ha diritto all'**adibizione alle mansioni da ultimo svolte o equivalenti**. Lo stesso vale per il padre al rientro dal congedo di paternità.

La lavoratrice e il lavoratore **non potranno essere trasferiti senza il proprio consenso** fino al compimento di un anno di età del bambino/a, nonché al rientro dai periodi di congedo, permesso o riposo disciplinati dal Testo Unico sulla maternità e paternità (D.lgs. 151/2001).

I datori di lavoro che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a riconoscere **priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile** formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave (art. 3, comma 3, legge 104/92).

CONTROLLI PRENATALI

Durante il periodo di gravidanza, le lavoratrici hanno diritto a permessi retribuiti per effettuare gli esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, nel caso debbano essere effettuate durante l'orario di lavoro.

Questi permessi non si applicano al «corso di preparazione al parto».

Istruzioni operative

Le lavoratrici dovranno fare richiesta al datore di lavoro in via preventiva e successivamente produrre la documentazione giustificativa concernente data e orario di effettuazione degli esami.

[Torna alla prima pagina](#)

CONGEDO DI MATERNITÀ - Astensione Obbligatoria-

L'astensione obbligatoria dal lavoro (5 mesi) si può usufruire **in via ordinaria**:

- > **2 mesi prima** della data presunta del parto e **3 mesi dopo** il parto (congedo di maternità ordinario);

In alternativa, la legge assegna alla lavoratrice la facoltà di continuare a prestare l'attività lavorativa:

- > nell'ottavo mese di gravidanza (in tutto o in parte) e di prolungare il periodo di congedo di maternità dopo il parto per un numero di giorni pari a quelli lavorati nel corso dell'ottavo (**congedo di maternità con flessibilità**);
- > posticipare il congedo obbligatorio interamente al periodo successivo al parto. In questo caso, sarà possibile rimanere a casa dal lavoro sempre 5 mesi, ma tutti a partire dal giorno del parto (**congedo di maternità con astensione interamente dopo il parto**).

La lavoratrice gestante che fruisca della flessibilità (continuando quindi a lavorare nell'ottavo mese di gravidanza) può comunque scegliere, nel corso dell'ottavo mese stesso, di prolungare la propria attività lavorativa avvalendosi della facoltà di fruire del congedo di maternità dopo il parto.

Nel caso di congedo di maternità con flessibilità o di astensione interamente dopo il parto, l'insorgere di un periodo di malattia (anche di un solo giorno) prima dell'evento parto determina per la lavoratrice gestante l'inizio del congedo di maternità; le giornate di astensione non godute dei due mesi ante partum si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

L'astensione obbligatoria può essere prorogata fino al settimo mese dopo il parto, per uno o più periodi (la durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL), quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

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

In caso di adozione o l'affidamento nazionale di minore, il congedo di maternità spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso in famiglia del/la minore adottato/a o in affido preadottivo. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del/la minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il/la minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

Nel caso di affidamento di minore non preadottivo, invece, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, ma per un periodo massimo di tre mesi.

Se il neonato è ricoverato in una struttura, pubblica o privata, la madre può sospendere anche parzialmente il congedo successivo al parto e riprendere l'attività lavorativa. La madre usufruirà del periodo di congedo residuo a partire dalle dimissioni del bambino/a. Questo diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio/a, solo se le condizioni di salute della madre sono compatibili con la ripresa dell'attività lavorativa e accertate da attestazione medica. Questa possibilità risulta preclusa a chi decide di avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto.

Istruzioni operative

Nel caso di congedo di maternità ordinario, la lavoratrice dovrà presentare la domanda di

[Torna alla prima pagina](#)

astensione obbligatoria entro il 7° mese di gravidanza, e comunque mai oltre un anno dalla fine del periodo di congedo di maternità. Prima dell'inizio del periodo di congedo, occorre che il medico del SSN, o con esso convenzionato, provveda all'invio telematico del certificato di gravidanza.

Per ogni maternità servono due domande: una prima domanda per il periodo che termina con la data presunta del parto; una seconda domanda, da inserire dopo la nascita, per il periodo successivo al parto.

Nel caso in cui si intenda beneficiare della flessibilità o della fruizione del congedo interamente dopo il parto, la domanda deve essere presentata nel corso del settimo mese di gravidanza. Tali facoltà, alternative al congedo di maternità ordinario, sono possibili a condizione che il medico specialista del SSN, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro/a. Nel caso di congedo interamente dopo il parto, le certificazioni mediche dovranno attestare esplicitamente l'assenza di pregiudizio alla salute fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto.

La lavoratrice che già fruisce della flessibilità e decida di prolungare la propria attività lavorativa avvalendosi della facoltà di fruire del congedo di maternità dopo il parto ha l'obbligo di attestare, entro la fine dell'ottavo mese di gravidanza, l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto, ovvero fino all'evento del parto qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta.

Entro 30 giorni dalla nascita, la lavoratrice deve presentare il certificato di nascita del figlio/a o la dichiarazione sostitutiva.

La domanda per l'astensione obbligatoria e la comunicazione della nascita vanno inviate all'INPS in forma telematica anche attraverso i nostri Patronati UIL. Copia di tale richiesta deve essere inoltrata anche al datore di lavoro.

CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

Dopo la nascita del figlio/a, il padre può astenersi dal lavoro alle stesse condizioni della madre e 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 madre;
- > abbandono del figlio/a da parte della madre;
- > affidamento esclusivo al padre.

In caso di adozione o affidamento di minori, oltre agli eventi sopra riportati, il congedo di paternità alternativo è fruibile dal padre a seguito della rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità al quale ha diritto.

Istruzioni operative

In caso di congedo di paternità alternativo, il lavoratore padre dovrà inoltrare domanda telematica all'INPS e inviarne copia al datore di lavoro.

Trattamento Economico congedo maternità/paternità alternativo

Il trattamento economico da parte dell'INPS corrisponde all'80% dell'ultima retribuzione mensile intera; il contratto del credito, assicurativo ed esattoriale prevede l'integrazione di

ATTENZIONE!

**Qui ti può aiutare
la struttura
territoriale del
PATRONATO UIL**

[Torna alla prima pagina](#)

tale indennità fino al raggiungimento del 100% della retribuzione goduta in servizio, sino ad un massimo di 5 mesi. Durante il congedo di maternità/paternità si beneficia dell'accredito figurativo utile per la pensione al 100%, si matura l'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie. Questi periodi di congedo sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano, a tale scopo, particolari requisiti.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Il padre lavoratore, **dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, DEVE** astenersi dal lavoro per un periodo di **dieci giorni lavorativi**, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Questo congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio/a (periodo compreso tra il primo giorno della 28° settimana di gestazione e i primi 28 giorni di vita del/la minore).

In caso di parto prematuro resta comunque invariato l'arco temporale dei cinque mesi successivi al parto entro cui fruire del congedo.

In caso di adozione nazionale, affidamento o collocamento temporaneo del/la minore, i periodi di astensione dal lavoro possono essere fruiti dal padre dopo l'ingresso in famiglia del/la minore ed entro i cinque mesi successivi. Nel caso di adozione internazionale, invece, i predetti periodi possono essere fruiti anche prima dell'ingresso in Italia del/la minore, analogamente a quanto previsto per il congedo di maternità.

Il congedo di paternità obbligatorio è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice ed è compatibile con la fruizione del congedo di paternità alternativo, ma non nelle stesse giornate.

In caso di **parto plurimo**, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi, a prescindere dal numero di figli nati.

Per i giorni di congedo obbligatorio, il padre lavoratore ha diritto a **un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione** ed è coperto da contribuzione figurativa.

Istruzioni operative

La richiesta va effettuata almeno 5 giorni prima del periodo in cui si intende astenersi da lavoro. Per usufruire del congedo prima della nascita o nei giorni in cui nasce il proprio figlio/a, occorre calcolare i giorni di preavviso in base alla data presunta del parto.

La domanda del congedo per i lavoratori dipendenti va presentata direttamente al datore di lavoro in forma scritta o tramite il sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

PARTO PREMATURO

In caso di parto prematuro che si verifichi quando il congedo obbligatorio ante partum è già iniziato, il congedo post partum risulta coincidente con i tre mesi dopo il parto ai quali vanno aggiunti i giorni di congedo ante partum non goduti, sempre nel limite dei cinque mesi.

Solo in caso di **parto "fortemente" prematuro**, intendendo come tale la nascita che si verifichi prima dei **2 mesi** antecedenti alla data presunta del parto, cioè prima del normale inizio del congedo di maternità, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vanno aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche se

[Torna alla prima pagina](#)

la somma dei giorni ante e post-partum supera il limite dei cinque mesi.

In questo caso, **la formula per calcolare l'astensione obbligatoria** è: tre mesi + due mesi + i giorni che vanno dalla data del parto "fortemente" prematuro alla data prevista di inizio del congedo obbligatorio.

Esempio:

Bambino/a nato "fortemente" prematuro il 1 aprile 2016, atteso per il 23 giugno 2016.

La durata complessiva del congedo indennizzato di maternità si determina sommando ai 5 mesi canonici i 21 giorni che vanno dal giorno dopo il parto (2 aprile) fino al giorno precedente la data di inizio del congedo ante parto (22 aprile).

La data effettiva del parto è il giorno da cui inizia il calcolo per il periodo di astensione post-partum.

ASTENSIONE ANTICIPATA MATERNITÀ

L'astensione anticipata al congedo di maternità avviene quando:

- > si ha una gravidanza con gravi complicazioni;
- > si ha una malattia che la gestazione potrebbe aggravare;
- > se le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna e/ o del bambino/a, ovvero per impossibilità di spostare la lavoratrice ad altra mansione.

Alla lavoratrice assente per congedo anticipato per maternità compete lo stesso trattamento economico previsto per maternità obbligatoria.

Istruzioni operative

La certificazione medica viene rilasciata da specialista di struttura pubblica o da specialista privato; in questo secondo caso il certificato di specialista privato deve essere accompagnato da certificato di specialista pubblico.

La lavoratrice deve presentare domanda, allegando la certificazione medica, alla AUSL competente per il territorio.

Nel caso di gravidanza a rischio per ambiente di lavoro o tipo di lavoro svolto, qualora non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni, la domanda dovrà essere presentata alla **Direzione Territoriale del Lavoro** dalla lavoratrice o dal datore di lavoro.

Entro 7 giorni, la Direzione provinciale del Lavoro deciderà la durata del periodo per il quale viene concesso l'anticipo; se entro tale periodo non si pronuncerà, la richiesta è da considerarsi accolta (silenzio/assenso).

La ricevuta della domanda di astensione anticipata dovrà essere inviata al datore di lavoro a cura della lavoratrice e vale quale giustificativo per l'assenza dal lavoro, in attesa del provvedimento definitivo.

INTERRUZIONE SPONTANEA DELLA GRAVIDANZA

In caso di aborto spontaneo o terapeutico, il certificato di interruzione di gravidanza deve essere trasmesso telematicamente all'INPS dal medico del SSN, o con esso convenzionato.

Prima del 180° giorno di gestazione (ABORTO)

L'interruzione di gravidanza va considerata malattia anche se non fa cumulo con i giorni di malattia per altre cause.

[Torna alla prima pagina](#)

Dopo il 180° giorno di gestazione (PARTO)

Dopo il 180° giorno di gestazione l'aborto viene considerato parto. La lavoratrice usufruisce dell'astensione obbligatoria post-partum per 3 mesi dal giorno successivo a quello dell'aborto.

Con preavviso di 10 giorni, tuttavia, la lavoratrice ha **facoltà di riprendere l'attività lavorativa** a condizione che il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro e il medico del SSN attestino che tale rientro non arrechi pregiudizio alla salute.

La dipendente che volontariamente interrompe la gravidanza non può beneficiare della tutela della lavoratrice madre.

Istruzioni operative

Copia della documentazione deve essere inoltrata anche al datore di lavoro.

CONGEDO PARENTALE—Astensione facoltativa—

Il congedo è fruibile sia dalla madre sia dal padre **fino ai 12 anni del bambino/a** per un periodo complessivo tra i due genitori **non superiore a 10 mesi**, aumentabili ad **11 mesi** qualora il padre dipendente fruisca di almeno tre mesi di congedo parentale.

Il periodo può essere fruito anche contemporaneamente e spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Più precisamente, il congedo parentale spetta:

- > alla madre dipendente per un periodo continuativo o frazionato **non superiore 6 mesi** continuativo o frazionato;
- > al padre dipendente dal giorno successivo al parto, anche mentre la madre è in congedo di maternità o se usufruisce dei riposi giornalieri o se è casalinga o se è lavoratrice autonoma. Può essere utilizzato per un periodo continuativo o frazionato **non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi** qualora fruisca di almeno tre mesi di congedo (continuativo o frazionato);
- > fino ad un massimo di **11 mesi qualora vi sia un solo genitore** (ad es. in caso di morte della madre o del padre).

In caso di parto plurimo si ha diritto di usufruire per ogni figlio/a dei mesi previsti; in caso di gemelli, quindi, il congedo va moltiplicato per il numero di gemelli.

In caso di adozione o affidamento, il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi 12 anni dall'ingresso del/la minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino/a all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di malattia del genitore e/o del bambino/a durante il congedo parentale può essere richiesta l'interruzione del periodo stesso.

Il D.lgs. 105/22 ha previsto che **i periodi di congedo parentale siano computati nell'anzianità di servizio e non comportino riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia**, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Il decreto legislativo n. 81/2015 attribuisce ai lavoratori e alle lavoratrici la facoltà di chiedere, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, **la trasformazione del**

[Torna alla prima pagina](#)

rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, con il solo limite della riduzione di orario non superiore al 50%.

I giorni festivi (anche sabato e domenica per settimana lavorativa di cinque giorni) ricompresi tra due periodi di congedo vengono conteggiati tra i giorni utilizzati. Per interrompere il conteggio dei giorni occorre il rientro effettivo al lavoro (o il lunedì o il venerdì nel caso di settimana lavorativa di cinque giorni).

Il sabato e la domenica non si computano a titolo di congedo parentale se inclusi in un periodo, seppur breve (venerdì e lunedì) di ferie, malattia, o assenze ad altro titolo ([Messaggio INPS 19772, 18 ottobre 2011](#)).



Esempio:

dal martedì al giovedì = congedo parentale

venerdì = ferie,

Sabato e domenica (non computabili né indennizzati a titolo di congedo)

lunedì = ferie

dal martedì a giovedì = congedo parentale

Viceversa, quando si susseguano, senza interruzione, un primo periodo di congedo parentale, un periodo di ferie o di malattia ed un ulteriore periodo di congedo parentale, i giorni festivi ed i sabati (in caso di settimana corta) che si collocano immediatamente dopo il primo periodo di congedo ed immediatamente prima del successivo devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale.

Esempio:

1^ settimana: Dal Lunedì al Venerdì = congedo parentale

2^ settimana: Dal Lunedì al Venerdì = ferie o malattia

3^ settimana: Dal Lunedì al Venerdì = congedo parentale

In questo caso, le giornate di sabato e di domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza devono essere conteggiate come congedo parentale ([Messaggio INPS 28379 del 25 ottobre 2006](#)).

CONGEDO PARENTALE A ORE

Il congedo parentale può essere fruito anche ad ore, sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale.

Le modalità di fruizione del congedo su base oraria sono stabilite dalla contrattazione collettiva. Nel settore del Credito il congedo a ore può essere fruito per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese corrisponda comunque a giornate intere.

[Il Messaggio INPS n. 6704/2015](#) chiarisce che il genitore lavoratore dipendente che si astiene dal lavoro per congedo parentale ad ore non può usufruire nella medesima giornata né di congedo parentale ad ore per altro figlio/a, né dei riposi orari per allattamento, anche se richiesti per bambini differenti.

Istruzioni operative

La domanda del congedo parentale va presentata all'INPS in modalità telematica prima

[Torna alla prima pagina](#)

dell'inizio del periodo di congedo, anche attraverso i nostri Patronati UIL. Se presentata dopo, saranno indennizzati solo i giorni di congedo successivi alla presentazione della domanda.

Copia della domanda dovrà essere consegnata al datore di lavoro con un **preavviso non inferiore a 5 giorni**, ovvero con un preavviso di **2 giorni** in caso di fruizione del congedo ad ore.

ATTENZIONE!
**Qui ti può aiutare
la struttura
territoriale del
PATRONATO UIL**

NEW! Trattamento economico

Per i periodi di congedo parentale usufruiti **fino al dodicesimo anno di vita del figlio/a**, spettano a ciascun genitore lavoratore **3 mesi, indennizzati al 30%** della retribuzione media giornaliera, calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile. Questi tre mesi **non sono trasferibili all'altro genitore (3 esclusivi alla mamma e 3 esclusivi al papà)**.

Sempre fino al dodicesimo anno di vita del bambino/a, spettano **altri 3 mesi di congedo parentale indennizzati al 30% che possono essere usufruiti sia dalla madre sia dal padre in alternativa**. Il periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori è quindi di 9 mesi totali.

Il genitore "solo" può fruire di tutti i 9 mesi di congedo indennizzato.

Il congedo verrà sempre retribuito al 30% se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

Per i genitori lavoratori che hanno terminato il periodo di congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2022, è previsto l'innalzamento dell'indennità del congedo parentale all'**80%** (anziché al 30%) della retribuzione, nel limite di un mese complessivo per la coppia dei genitori (da fruire, in modalità ripartita o da uno solo dei genitori).

Per i genitori lavoratori che hanno terminato il periodo di congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2023, è previsto l'innalzamento dell'indennità del congedo parentale al **60%** (anziché al 30%) della retribuzione per un'ulteriore mese per la coppia dei genitori (da fruire, in modalità ripartita o da uno solo dei genitori). Solo per il 2024, questo secondo mese è indennizzato provvisoriamente all'80%, anziché al 60%.

Si precisa che in queste due ultime circostanze non è stato aumentato il numero di giorni di congedo parentale indennizzato, ma è previsto solo l'aumento dell'indennizzo per due mesi (all'80% o al 60%, anziché al 30%).

Tali maggiorazioni sono dovute per **i giorni di congedo fruiti entro il sesto anno di vita del bambino/a** (o di ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento). Le maggiorazioni delle indennità verranno erogate direttamente dall'INPS, senza necessità di una domanda specifica.

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

Il prolungamento del congedo parentale è previsto **per i genitori di minori portatori di handicap gravi** (legge 104, art.3 comma3). In tali casi, entro il compimento del **dodicesimo anno del bambino/a**, la lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore

[Torna alla prima pagina](#)

hanno diritto al prolungamento del congedo (continuativo o frazionato) per un periodo non superiore a tre anni (comprensivi del congedo parentale ordinario).

Il prolungamento del congedo **decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo** parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito. Per il periodo di prolungamento del congedo parentale è previsto un indennizzo del 30% della retribuzione media giornaliera.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, i genitori di figlio/a con disabilità grave possono fruire di **due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno** di vita del bambino/a.

RIPOSI GIORNALIERI (ex Allattamento)

1) Madre:

Durante il primo anno del bambino/a, dopo il periodo di congedo di maternità, spettano **due permessi giornalieri di un'ora ciascuno**, cumulabili nella stessa giornata; per coloro che effettuano orario giornaliero inferiore a sei ore, il riposo è ridotto ad un'ora al giorno.

2) Padre:

I riposi per allattamento spettano al padre lavoratore nei seguenti casi:

- > in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga;
- > in caso di morte o di grave infermità della madre;
- > in caso i figli siano stati affidati al solo padre;
- > se la madre è appartenente a una delle categorie non aventi diritto ai riposi stessi.

Tale diritto **non è riconosciuto** al padre quando:

- > la madre si trova in congedo di maternità o parentale;
- > la madre lavoratrice non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione da aspettativa, permessi non retribuiti o pause lavorative per part-time verticale;
- > la madre lavoratrice autonoma fruisce delle indennità per congedo di maternità.

In caso di parto plurimo le ore di permesso vengono **raddoppiate**, indipendentemente dal numero dei gemelli; solo in questo caso, i permessi possono essere utilizzati congiuntamente da entrambi i genitori ed il padre può usufruire delle ore aggiuntive anche se la madre è in congedo di maternità o parentale.

In caso di adozione o affidamento, i riposi giornalieri possono essere fruiti entro il primo anno dall'ingresso del/la minore in famiglia.

Istruzioni operative

La domanda deve essere presentata prima dell'inizio del periodo di riposo per allattamento:

- > per le lavoratrici: direttamente ed esclusivamente al datore di lavoro (nessuna domanda va presentata all'INPS);
- > per i lavoratori: sia alla sede dell'INPS di appartenenza, sia al proprio datore di lavoro.

Trattamento economico e normativo

Ai fini della retribuzione le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti e

[Torna alla prima pagina](#)

sono remunerate integralmente tramite apposita indennità INPS.
I contributi sono utili alla misura e al diritto dei trattamenti pensionistici previdenziali.

CONGEDO PER MALATTIA DEL BAMBINO/A

Il congedo per malattia del bambino/a è un congedo non retribuito che può essere richiesto da entrambi i genitori lavoratori; la fruizione del congedo deve essere alternata, cioè i genitori non possono fruirne contemporaneamente per gli stessi giorni.

Si può richiedere:

- > **fino al compimento dei 3 anni**, per tutta la durata della malattia;
- > **tra i 3 e gli 8 anni**, sino a 5 giorni lavorativi per ciascun genitore.

Durante le malattie con ricovero ospedaliero il lavoratore o la lavoratrice può richiedere di interrompere le ferie.

In caso di malattia del bambino/a si può interrompere il congedo parentale.

Durante i congedi per malattia del bambino/a non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia.

Istruzioni operative

Per poter fruire dei congedi per la malattia del figlio/a, il genitore è tenuto a presentare un certificato medico di malattia, inviato per via telematica direttamente dal medico curante del SSN, o con esso convenzionato, che ha in cura il/la minore.

Deve inoltre autocertificare che l'altro genitore non usufruisca del congedo per malattia per lo stesso bambino/a nel medesimo periodo.

Trattamento economico e normativo

Trattasi di permessi **non retribuiti**, ma coperti da contribuzione figurativa fino ai tre anni del bambino/a. Il congedo per malattia figlio/a **non è computabile nell'anzianità di servizio**, ai fini delle ferie, della tredicesima mensilità, degli automatismi di carriera ed economici.

BONUS ASILO NIDO

È un contributo, fino a un importo massimo di **3.000 euro su base annua** che può essere corrisposto a beneficio di bambini/e nati, adottati o affidati, per contribuire al pagamento delle rette degli asili nido pubblici e privati autorizzati.

È esteso anche ai bambini/e malati cronici con cure domiciliari che a causa della loro patologia non possono frequentare l'asilo nido, ma hanno bisogno di forme di supporto presso la propria abitazione.

Tra i documenti è richiesta un'attestazione rilasciata dal pediatra di libera scelta che dichiara, per l'intero anno di riferimento, l'impossibilità del bambino/a a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica.

L'ammontare di questo incentivo sarà calcolato in base all'Isee minorenni:

- > 1.500 euro, per chi possiede un Isee maggiore di 40.000 euro (anche in mancanza di presentazione dell'Isee o se la richiesta è presentata dal genitore che non fa parte del nucleo familiare del minore);
- > 2.500 euro, per chi ha un valore Isee compreso fra 25.001 e 40.000 euro;
- > 3.000 euro, in favore dei nuclei con un Isee dal valore inferiore a 25.000 euro.

NEW! (Solo per il 2024) Con riferimento ai nati/e a decorrere dal 1° gennaio 2024, per i

[Torna alla prima pagina](#)

nuclei familiari con Isee inferiore a 40.000 euro e nei quali sia presente almeno un figlio/ a di età inferiore ai dieci anni, il bonus sale a 3600 euro.

Istruzioni operative

La domanda per il Bonus Nido deve essere presentata **dal genitore che sostiene il pagamento della retta** entro il 31 dicembre dell'anno di competenza. In caso di più figli è necessario presentare **domanda per ogni figlio**. Le ricevute corrispondenti ai pagamenti devono essere allegare non oltre il 31 luglio dell'anno successivo. La domanda del Bonus e le relative ricevute devono essere presentate all'INPS in modalità telematica, anche attraverso il Patronato UIL.

AUU - ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

L'assegno unico per i figli/e sostituisce e ingloba, a partire dal 2022, diverse misure tra cui gli assegni al nucleo familiare e assegni familiari, l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori riconosciuti dai comuni, oltreché Bonus Bebè (o assegno di natalità) e Bonus Mamma Domani (premio alla nascita).

Gli importi dipenderanno dall'Isee.

Istruzioni operative

Il genitore deve richiedere l'AUU attraverso il servizio telematico INPS, oppure è possibile utilizzare i servizi dei patronati UIL. Si può effettuare la domanda anche senza la presentazione dell'Isee.

ATTENZIONE!

**Qui ti può aiutare
la struttura
territoriale del
PATRONATO UIL**



[Torna alla prima pagina](#)

#ME
TOO ♀

Redazione

Coordinatrice
Simona Ortolani

Componenti
Angela Scalese
Donatella Tenenti
Elisa Innocenzi
Francesca Corghi
Fulvia Panini
Maria Benevento
Michela Forcellini
Paolo Panzacchi
Renato Cestaro
Susanna Bione

Responsabile Editoriale
Mario Cusano

ME TOO, perché la discriminazione e le molestie riguardano tutti e tutte.

Se volete condividere esperienze vissute o subite e/o riflessioni potete scriverci, anche in forma anonima a:



lucia.uilcapoer@outlook.it



[Sito: Uilca Emilia Romagna e Bologna](#)



[Uilca Emilia Romagna e Bologna](#)

**SEGRETERIA REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
E BOLOGNA**

Segretario Generale
Mario Cusano

Via Serena 2/2 40127
Bologna
tel. 051-521462
fax. 051-552662

uilca.emiliaromagna@uilca.it

www.uilcaemiliaromagna.it



UILCA NAZIONALE NETWORK
www.uilca.it



**ZERO
MORTI
SUL
LAVORO**



**ZERO
MORTI
SUL
LAVORO?
OK.**



[Torna alla prima pagina](#)