

Sommario

	pag.
Quadro Normativo	2
Tutele	3
Controlli prenatali	
Congedo maternità astensione obbligatoria	4
Congedo paternità alternativo	5
Congedo paternità obbligatorio	
Parto prematuro	6
Astensione anticipata maternità	7
Interruzione spontanea di gravidanza	
Congedo parentale astensione facoltativa	8
Prolungamento Congedo parentale	10
Riposi giornalieri (ex allattamento)	11
Congedo per malattia del bambino/a	12
Bonus asilo nido	
Assegno Unico Universale	13
Bonus nuovi nati	
Decontribuzione per Lavoratrici con figli/e	14
Nuovo Bonus Mamme	
Scrivi a Lucia	15

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'**articolo 37 della Costituzione** che riconosce l'importanza del lavoro di cura e garantisce diritti specifici alle madri lavoratrici.

Il Testo Unico sulla maternità e paternità (D.lgs. n. 151/2001) ha coordinato tutte le norme all'epoca vigenti in materia, regolando congedi, riposi, permessi e forme di tutela per le lavoratrici e i lavoratori in relazione alla maternità e alla paternità di figli e figlie, naturali, adottivi o in affidamento.

Le modifiche legislative successive hanno rafforzato le tutele previste per le lavoratrici madri, comprese le madri intenzionali, e hanno introdotto nuovi diritti anche per i padri, con l'obiettivo di favorire una reale condivisione delle responsabilità familiari tra donne e uomini e promuovere la parità di genere sul lavoro e in famiglia.

Il Coordinamento Pari Opportunità della Uilca Emilia-Romagna, Lucia, mette a disposizione questa Guida per fornire un'informazione chiara e aggiornata ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti, illustrando i principali diritti connessi alla maternità e alla paternità, aggiornati alla **Legge di Bilancio 2026**.

Resta comunque centrale il ruolo della contrattazione collettiva, nazionale e aziendale, che può prevedere condizioni di maggior favore rispetto alla legge. Per questo invitiamo tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori a fare riferimento ai contratti applicati e alle strutture sindacali per un'assistenza qualificata.



[Torna alla prima pagina](#)

TUTELE

La legge tutela le lavoratrici madri e i lavoratori padri, garantendo diritti e protezioni fin dalla gravidanza. La madre lavoratrice **non può essere licenziata** dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino/a, o fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare in caso di adozione o affidamento. Rappresentano un'eccezione i casi di colpa grave, la cessazione dell'attività aziendale, la scadenza del contratto a termine o l'esito negativo del patto di prova. Lo stesso divieto riguarda il padre lavoratore durante il congedo di paternità obbligatorio o alternativo, per tutta la durata del congedo e fino al compimento di un anno del bambino/a.

I genitori che presentano **dimissioni volontarie durante questo periodo di tutela** non devono rispettare il preavviso e hanno diritto a percepire la NASpI. Le dimissioni della madre durante la gravidanza e dei genitori nei primi tre anni di vita del bambino/a, o nei primi tre anni di accoglienza in caso di adozione o affidamento, devono essere convalidate presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente.

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

La lavoratrice ha **diritto di rientrare al lavoro** -al termine del periodo di divieto, dei congedi, dei permessi o dei riposi - **nella stessa unità produttiva** o in altra ubicata nello stesso comune, **con le stesse mansioni o equivalenti**. Lo stesso diritto spetta al padre al rientro dal congedo di paternità. Madri e padri **non possono essere trasferiti senza il proprio consenso fino al compimento di un anno del bambino/a** e al rientro dai periodi di congedo, permessi o riposi previsti dal Testo Unico sulla maternità e paternità (D.lgs. 151/2001).

Nei casi in cui il datore di lavoro stipuli accordi per **l'esecuzione del lavoro in modalità agile**, le richieste delle lavoratrici e dei lavoratori con figli/e fino a dodici anni devono ricevere priorità. La stessa priorità è riconosciuta senza limiti di età ai genitori di **figli/e con necessità di sostegno intensivo**, (definiti antecedentemente con disabilità grave) ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992.

NEW Ai genitori lavoratori **con almeno tre figli/e conviventi** fino al compimento del decimo anno di età del figlio/a più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli/e con disabilità, è riconosciuta la **priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale** – sia orizzontale che verticale – oppure nella rimodulazione di un rapporto part-time già in essere, nel caso che la trasformazione o la rimodulazione comporti una riduzione dell'orario di lavoro pari ad almeno il 40%.

CONTROLLI PRENATALI

Durante la gravidanza, le lavoratrici hanno diritto a **permessi retribuiti** per eseguire esami prenatali, accertamenti clinici e visite specialistiche durante l'orario di lavoro. Questo diritto **non si applica** al corso di preparazione al parto.

Istruzioni operative

Le lavoratrici devono **richiedere il permesso in anticipo** al datore di lavoro e fornire successivamente la **documentazione che attesti data e orario** degli esami effettuati.

[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 lavoratrice ha 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**).

In questi ultimi due casi, se prima del parto si verifica anche un solo giorno di malattia, il congedo di maternità inizia automaticamente e le giornate non godute dei due mesi ante partum si aggiungono al congedo post-partum.

L'astensione obbligatoria può essere prorogata **fino al settimo mese dopo il parto**, quando le condizioni di lavoro o ambientali sono considerate rischiose per la salute della madre o del bambino e non è possibile un cambio di mansione. La durata della proroga viene stabilita dalla Direzione Territoriale del Lavoro o dalla ASL.

In caso di parto gemellare, la durata del congedo rimane invariata.

Per adozioni o affidamenti, il congedo ha regole specifiche: per adozioni o affidamenti nazionali, dura cinque mesi a partire dall'ingresso del minore nel nucleo familiare; per adozioni internazionali, può essere fruito anche prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo necessario per incontrarlo e completare le procedure adottive. In caso di affidamento non preadottivo, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un massimo di tre mesi.

Se il neonato è ricoverato in una struttura pubblica o privata, la madre può sospendere parzialmente il congedo post-partum e riprendere temporaneamente il lavoro, usufruendo del periodo residuo a partire dalle dimissioni del bambino/a. Questo diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio/a, solo se la salute della madre, accertata da certificazione medica, permette la ripresa dell'attività lavorativa. Questa possibilità non è prevista per chi sceglie di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto.

Istruzioni operative

Per il congedo di maternità ordinario, la lavoratrice deve presentare la domanda di astensione obbligatoria entro il settimo mese di gravidanza e comunque non oltre un anno dalla fine del periodo di congedo. Prima dell'inizio del congedo, è necessario che il medico del SSN, o convenzionato con esso, invii telematicamente il certificato di gravidanza.

Per ogni maternità occorrono due domande: la prima per il periodo che termina con la data presunta del parto e la seconda, da presentare dopo la nascita, per il periodo successivo al parto.

È possibile usufruire della flessibilità o del congedo interamente dopo il parto, a

[Torna alla prima pagina](#)

condizione che durante il settimo mese di gravidanza il medico specialista del SSN, o convenzionato con esso, e, ove previsto, il medico competente per la prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale scelta non comporti rischi per la salute della madre 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, oppure fino all'evento del parto.

Le certificazioni sanitarie dovranno essere presentate al datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza. Non è necessario l'inoltro di queste certificazioni all'INPS.

Entro 30 giorni dalla nascita, la lavoratrice deve presentare all'INPS (in forma telematica, anche attraverso i nostri Patronati UIL) e al datore di lavoro il certificato di nascita del figlio/a o la dichiarazione sostitutiva.

ATTENZIONE!

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

CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

Dopo la nascita del bambino/a, il padre può astenersi dal lavoro alle stesse condizioni della madre e per l'intera durata del congedo di maternità, oppure per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, nei seguenti casi:

- > 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 ai casi già citati, il padre può usufruire del congedo di paternità alternativo se la madre lavoratrice rinuncia, in tutto o in parte, al congedo di maternità a cui ha diritto.

Istruzioni operative

Il lavoratore padre dovrà inoltrare domanda telematica all'INPS e inviarne copia al datore di lavoro.

Trattamento economico congedo maternità/paternità alternativo

L'INPS corrisponde durante il congedo di maternità o paternità un'indennità pari all'**80% dell'ultima retribuzione mensile**. I contratti del settore credito, assicurativo ed esattoriale prevedono l'integrazione fino al **100% della retribuzione** percepita in servizio, per un massimo di 5 mesi.

Durante il congedo si mantiene l'**accredito figurativo** pieno ai fini pensionistici, si matura l'**anzianità di servizio**, inclusi tredicesima mensilità e ferie; per quel che riguarda la progressione di carriera, il periodo viene considerato equivalente ad attività lavorativa, salvo eventuali requisiti specifici previsti dai contratti collettivi.

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).

[Torna alla prima pagina](#)

In caso di parto prematuro, resta invariato l'arco temporale di cinque mesi successivi alla nascita entro cui fruire del congedo. **Per adozioni nazionali o affidamenti**, i periodi di astensione dal lavoro possono essere utilizzati dal padre dopo l'ingresso del minore in famiglia, entro gli stessi cinque mesi. Nel caso di **adozione internazionale**, questi periodi possono essere fruiti anche prima dell'ingresso del minore in Italia, analogamente a quanto previsto per il congedo di maternità.

Il congedo di paternità obbligatorio può essere fruito dal padre anche durante il congedo di maternità della madre, ed è compatibile con il congedo di paternità alternativo, purché non ricada nelle stesse giornate. In caso di parto plurimo, la durata del congedo di paternità obbligatorio aumenta a venti giorni lavorativi, indipendentemente dal numero di figli/e nati.

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

NEW Dal 25 luglio 2025, la lavoratrice che, nell'ambito di una coppia omogenitoriale femminile, risulti genitore intenzionale dall'iscrizione nei registri dello stato civile o a seguito di provvedimento giudiziale di adozione o affidamento può usufruire del congedo di paternità obbligatorio.

Per "madre intenzionale" in una coppia omogenitoriale femminile si intende la donna che non ha partorito, mentre alla madre biologica sono riconosciuti i diritti previsti dalla normativa sulla maternità.

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**, cioè quando la nascita avviene prima di due mesi dalla data presunta del parto (quindi prima del normale inizio del congedo di maternità) i giorni di astensione obbligatoria non usufruiti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo post-partum, anche se la somma supera i cinque mesi previsti.

In questo caso, l'astensione obbligatoria si calcola con la formula: tre mesi post partum + due mesi ante partum + i giorni che vanno dalla data del parto "fortemente" prematuro alla data che era 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

[Torna alla prima pagina](#)

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 può essere rilasciata da uno specialista di struttura pubblica o da uno specialista privato; in quest'ultimo caso, il certificato privato deve essere accompagnato da una certificazione di uno specialista pubblico.

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

Se la gravidanza è a rischio a causa dell'ambiente o del tipo di lavoro e non è possibile assegnare la lavoratrice ad altre mansioni, la domanda deve essere presentata alla Direzione Territoriale del Lavoro, sia dalla lavoratrice sia dal datore di lavoro. Entro sette giorni, la Direzione Provinciale del Lavoro stabilirà la durata del periodo per cui viene concesso l'anticipo del congedo; se non si pronuncia entro tale termine, la richiesta si considera accettata automaticamente (silenzio-assenso).

La ricevuta della domanda di astensione anticipata deve essere inviata dalla lavoratrice al datore di lavoro e vale come giustificativo per l'assenza fino al 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.

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 sua salute.

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

[Torna alla prima pagina](#)

CONGEDO PARENTALE—Astensione facoltativa—

Il congedo parentale può essere fruito sia dalla madre sia dal padre fino al compimento dei **14 anni del bambino/a** (**NEW**), per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, che può arrivare a 11 mesi se il padre fruisce di almeno tre mesi di congedo parentale. Il periodo può essere utilizzato anche contemporaneamente da entrambi i genitori e spetta al genitore richiedente anche se l'altro genitore non ne ha 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 malattia del genitore e/o del bambino/a durante il congedo parentale può essere richiesta l'interruzione del periodo stesso.

Per adozioni o affidamenti, il congedo parentale si applica alle stesse condizioni dei genitori naturali: può essere fruito entro i primi 14 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino/a all'atto dell'adozione o affidamento, e comunque non oltre il compimento della maggiore età del minore.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non riducono ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, salvo eventuali emolumenti legati alla presenza effettiva in servizio, fatta eccezione per quanto diversamente previsto dai contratti collettivi.

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 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](#)).

[Torna alla prima pagina](#)

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 esser 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 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.

La procedura per la presentazione delle domande di congedo parentale permette di selezionare il congedo parentale (anche frazionato a giorni o ore) con indennità maggiorata

Il congedo parentale va richiesto con un **preavviso non inferiore a 5 giorni**, ovvero con un preavviso di **2 giorni** in caso di fruizione del congedo ad ore.

[Torna alla prima pagina](#)

NEW Accedendo al portale dell'INPS - servizio "[Domande di maternità e paternità](#)" → "[Consulta contatori congedo parentale](#)" - è possibile consultare le proprie richieste di congedo parentale relative a nascite o adozioni/affidamenti.

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

Trattamento economico

Per i periodi di congedo parentale usufruiti fino al quattordicesimo anno di vita del figlio/a, ciascun genitore lavoratore ha diritto a **3 mesi di congedo indennizzati al 30%** della retribuzione media giornaliera, calcolata sul mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile. Questi tre mesi sono **esclusivi e non trasferibili** all'altro genitore.

Sempre entro il quattordicesimo anno del bambino/a, spettano altri **3 mesi di congedo indennizzati al 30%**, che possono essere fruiti **indifferentemente dalla madre o dal padre**, in alternativa tra loro. Il periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori è quindi di **9 mesi**; eventuali mesi aggiuntivi di congedo non sono indennizzati (continuano a ricevere indennizzo al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione).

È prevista un innalzamento dell'indennità del congedo parentale all'80% (anziché al 30%) nel seguenti casi:

- ⇒ **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 2022;**
- ⇒ nel limite di **due mesi 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,**
- ⇒ Nel limite di **tre mesi 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 2024**

Si precisa che in queste ultime circostanze non è stato aumentato il numero di giorni di congedo parentale indennizzato, ma è previsto solo l'aumento dell'indennizzo (all'80%, 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) e **solo nell'ambito dei sei mesi (tre per ogni genitore) non trasferibili all'altro genitore**.

Le maggiorazioni delle indennità andranno richieste contestualmente alla domanda di congedo.

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

Il prolungamento del congedo parentale è previsto **per i genitori di minori avente necessità di sostegno intensivo** (legge 104, art.3 comma3). In tali casi, entro il

[Torna alla prima pagina](#)

compimento del **quattordicesimo anno del bambino/a (NEW)**, la lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore 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 (6 mesi per la madre, 7 mesi per il padre). 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 avente necessità di sostegno intensivo (art.3, comma 3 L. n. 104/92) 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/e 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.

[Torna alla prima pagina](#)

Trattamento economico e normativo

Ai fini della retribuzione le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti e 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 14 anni**, sino a 10 giorni lavorativi per ciascun genitore. **NEW**

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

Il Bonus Asilo Nido è un contributo 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, fino a un massimo di 11 mesi.

NEW È possibile presentare domanda del Bonus anche relativamente alla frequenza di altre tipologie di strutture (autorizzate secondo la normativa regionale di riferimento): micronidi per bambini/e dai 3 a i 36 mesi, servizi primavera per bambini/e dai 24 ai 36 mesi e servizi integrativi come spazi gioco per bambini, servizi educativi domiciliari e centri per bambini/e e famiglie.

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

[Torna alla prima pagina](#)

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

Bambini/e nati prima del 1° gennaio 2024:

- > 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 25.000,99 euro.

Bambini/e nati a decorrere dal 1° gennaio 2024:

- > 3600 euro per chi Isee inferiore a 40.000 euro;
- > 1500 euro per chi possiede Isee maggiore di 40.000 euro (anche con Isee non presente, difforme, discordante o non calcolabile)

Istruzioni operative

La domanda del Bonus Nido deve essere presentata all'Inps in modalità telematica (anche attraverso i patronati UIL) **dal genitore che sostiene il pagamento della retta**. In caso di più figli/e è necessario presentare **domanda per ogni figlio/a**.

NEW Le domande presentate dal 1° gennaio 2026 hanno validità anche per gli anni successivi, fino al compimento dei tre anni del bambino/a. Le ricevute corrispondenti ai pagamenti devono essere allegate non oltre il 31 luglio dell'anno successivo.

ATTENZIONE!

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

AUU - ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

L'assegno unico per i figli/e ha sostituito e inglobato, 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/e minori riconosciuti dai comuni, oltreché Bonus Bebè (o assegno di natalità) e Bonus Mamma Domani (premio alla nascita).

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. Per ulteriori informazioni sono disponibili le nostre [FAQ assegno unico](#).

ATTENZIONE!

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

BONUS NUOVI NATI

Il Bonus nuovi nati è un **sostegno economico di 1.000 euro** per ogni figlio/a nato o adottato dal 1° gennaio 2025 (in caso di adozione può essere richiesto solo per figli/e minorenni).

È necessario **Isee** (nel cui nucleo è presente il figlio/a per il quale si chiede il contributo) **non superiore a 40.000** euro annui, escludendo dalla determinazione dell'indicatore le erogazioni relative all'Assegno unico e universale (AUU).

La domanda può essere presentata da uno dei due genitori alternativamente, anche attraverso Patronato UIL, **entro 120 giorni dalla data di nascita o dalla data di ingresso in famiglia del figlio/a** (per i nati prima del 16/04/2025, entro 60 giorni da

[Torna alla prima pagina](#)

tale data).

DECONTRIBUZIONE PER LAVORATRICI CON FIGLI/E

Alle lavoratrici madri di tre o più figli/e, di cui il più piccolo di età inferiore a 18 anni, (compresi quelli in adozione/affido) con **rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato** è riconosciuto **un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali IVS** a carico della lavoratrice.

L'esonero contributivo è riconosciuto **nel limite massimo annuo di 3.000 euro** riparametrato su base mensile (250 euro al mese). La decontribuzione è riconosciuta in busta paga direttamente dal datore di lavoro.

NUOVO BONUS MAMME

Per le lavoratrici dipendenti, **madri di due figli/e**, (compresi quelli in adozione/affido) con il più piccolo di età inferiore a **10 anni**, e con **reddito non superiore all'importo di 40.000 euro**, è previsto il riconoscimento di una somma **pari a 60 euro mensili**.

Il bonus spetta anche alle madri con **tre o più figli/e**, con il più piccolo di età inferiore a **18 anni**, solo per i mesi in cui **non è in essere**, anche solo per una parte del mese, un **rapporto di lavoro a tempo indeterminato**, in quanto per tali periodi si applica un beneficio più favorevole che è l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice.

Il diritto al bonus matura esclusivamente nei mesi in cui il rapporto di lavoro è effettivamente in essere, restando esclusi i periodi di sospensione dell'attività lavorativa

Il requisito deve essere posseduto al 1° gennaio 2026 o maturare entro il 31 dicembre 2026; in caso di nascita del secondo o terzo figlio/a nel corso dell'anno, il bonus spetta a partire dal mese della nascita.

L'importo del bonus non è soggetto a tassazione né a contribuzione previdenziale e viene quindi percepito integralmente. Le somme maturate non vengono erogate mensilmente, ma corrisposte **in un'unica soluzione nel mese di dicembre**.



[Torna alla prima pagina](#)

Redazione

Coordinatrice
Simona Ortolani

Componenti
Angela Scalese
Elisa Innocenzi
Francesca Corghi
Fulvia Panini
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:

#ME
TOO ♀



lucia.uilcapoer@outlook.it



[Sito: Uilca Emilia Romagna](#)



[Uilca Emilia-Romagna](#)

SEGRETERIA REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Segretario Generale
Mario Cusano

Via Serena 2/2 40127
Bologna

tel. 051-521462
fax. 051-552662

emiliaromagna@uilca.it

www.uilcaemiliaromagna.it



UILCA NAZIONALE NETWORK
www.uilca.it



**ZERO
MORTI
SUL
LAVORO?**
OK.



[Torna alla prima pagina](#)