



COORDINAMENTO NAZIONALE DONNE

TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITÀ E MISURE DI SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA

2025



INDICE



PARTE GENERALE	3
CONGEDO DI MATERNITÀ	8
CONGEDO DI PATERNITÀ	14
CONGEDI PARENTALI	16
RIPOSI E PERMESSI	20
MALATTIE DEL BAMBINO	21
ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	23
TRATTAMENTO PREVIDENZIALE	24
RISCATTO DELLA ASTENSIONE FACOLTATIVA	24
PACCHETTO FAMIGLIA	25
CONGEDI E PERMESSI PER LA CURA DI MINORI DISABILI	30
TABELLE RIASSUNTIVE	32



RIFERIMENTI NORMATIVI

La tutela della maternità è un principio fondamentale sancito dall'art.37 della Costituzione della Repubblica Italiana che recita: “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”. Tuttavia, nonostante il principio sia stato stabilito sin dal 1948, solo dagli anni 2000 si è registrata una maggiore attività normativa sull'argomento.

La legge del 30 dicembre 1971 n° 1204, sulla “Tutela delle lavoratrici madri” ed il relativo regolamento di attuazione DPR n.1026 del 25/11/76 costituiscono il fondamento giuridico per la tutela delle madri che lavorano, fornendo loro un supporto economico, assistenziale e normativo che permette loro di continuare a lavorare senza sacrificare gli impegni familiari e la cura dei figli. Nonostante il principio della parità uomo/donna sia stato introdotto nel 1977 con la L. 903 sono stati necessari quasi trent'anni per ampliare la normativa sulla maternità estendendo le tutele previste anche al padre lavoratore con la legge

quadro n.53/2000, denominata “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”. Successivamente, il 26/03/2001, è stato deliberato il D. Lgs. n.151 denominato “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità” che tutela la donna durante la maternità e garantisce il diritto del bambino ad un'adeguata assistenza da parte di entrambi i genitori. Il Testo Unico ha mantenuto la sua attualità nel tempo grazie ai successivi interventi legislativi di riforma e ancora oggi è il testo di riferimento in materia, fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione.

Tra gli interventi successivi più significativi, nel 2008, la sostanziale equiparazione, in materia di congedi, del trattamento dei genitori adottivi o affidatari a quello dei genitori naturali, fatta eccezione per le decorrenze, ed i limiti di età del minore. Ulteriori e rilevanti modifiche sono state introdotte anche per effetto delle leggi di bilancio che si sono susseguite negli anni, introducendo e confermando nel tempo misure e



Pacchetto Famiglia, molte delle quali sono poi confluite nell'Assegno Unico Universale entrato in vigore nel 2022; lo stesso anno è divenuto strutturale il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni.

Con il D. Lgs. n.105 del 30/06/2022 in attuazione della direttiva UE 2019/1158 sono intervenute ulteriori modifiche in materia di congedi, entrate in vigore dal 13/08/2022. Con la legge di bilancio del 2023 e la successiva del 2024 è stata introdotta la maggiorazione dell'indennità prima per uno poi per due dei mesi di congedo parentale indennizzabili. Misure confermate dalla legge di bilancio 2025 che ha introdotto una ulteriore maggiorazione per un terzo mese.

La Legge di Bilancio 2025 ha inoltre introdotto una serie di rilevanti novità fiscali per le lavoratrici madri, quali la conferma, fino al 2027, dell'innalzamento della soglia di esenzione fiscale per i fringe benefit riconosciuti ai dipendenti con figli a carico è stata innalzata da 1000 euro a 2.000 euro. Questo significa che le aziende possono erogare beni e servizi ai propri dipendenti (ad esempio, buoni spesa, rimborso bollette, spese per l'istruzione dei figli) fino a tale importo senza che questi siano soggetti a tassazione.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Il T.U. all'art.3 ribadisce il “divieto di discriminazione fondata sul sesso”, sancito nei primi articoli della legge 903/1977, legge di parità, e agli articoli 25 e seguenti del Codice Pari Opportunità (D. Lgs. 198/06) con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei diritti relativi. È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Le assenze dal lavoro per congedo di maternità/paternità sono considerate, ai fini della progressione della carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti. Mentre per i congedi parentali non ci sono norme specifiche che garantiscono la progressione automatica di carriera. In base al principio di non discriminazione, le lavoratrici a tempo parziale hanno diritto a tutte le indennità previste in proporzione all'orario ridotto della prestazione lavorativa.



DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Le donne lavoratrici hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo predeterminato dalla legge.

Il divieto di licenziamento vige dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento si applica anche alle lavoratrici affidatarie o adottive indipendentemente dal fatto che l'affidamento sia temporaneo o definitivo.

In caso di licenziamento la lavoratrice ha diritto ad essere reinserita nel proprio posto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento stesso, di idonea certificazione dalla quale risulti lo stato di gravidanza all'epoca del licenziamento.

Il divieto di licenziamento non opera nel caso di:

- colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa, particolarmente qualificata, tenuto conto delle attenuanti derivanti dalle particolari condizioni psicofisiche;
- cessazione dell'attività dell'azienda, o di un ramo di essa nel caso in cui

la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni equivalenti;

- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta, risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- esito negativo della prova; va tuttavia tenuto presente che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova di una lavoratrice di cui è noto lo stato di gravidanza, è necessario fornire alla stessa spiegazioni dettagliate sulle ragioni che hanno prodotto il giudizio negativo.

Il divieto di licenziamento si estende anche al padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità, per tutta la durata, fino al compimento di un anno di età del bambino. La tutela di entrambi i genitori è inoltre rafforzata dalla nullità del licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, familiare o formativo. Nei casi in cui il licenziamento è consentito e la risoluzione del rapporto di lavoro si verifica durante il periodo di astensione obbligatoria o di astensione obbligatoria anticipata, la lavoratrice ha ugualmente diritto alla indennità di maternità per l'intero periodo. Il divieto di licenziamento opera anche nel caso di adozione o di affidamento, temporaneo o definitivo, fino ad



un anno dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

DIMISSIONI

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.

L'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro è sospensivamente condizionata alla predetta convalida. In caso di dimissioni la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso, e hanno comunque diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento (NASPI).

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Dall'art 6 all'art.15 del T.U., sono indicate le norme che si occupano della prevenzione e della sicurezza della lavoratrice madre sul posto di lavoro.

Queste norme sono finalizzate alla tutela, delle madri naturali, adottive o affidatarie, sino a 7 mesi di età del figlio.

LAVORI VIETATI

Durante il periodo della gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto la madre non può essere adibita a lavori pericolosi, faticosi e insalubri. La lavoratrice di conseguenza viene adibita ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto. Il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi specifici esistenti per le lavoratrici in stato di gravidanza, per le puerpere e le madri adottive o affidatarie, derivanti dall'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, individuare le misure di protezione da adottare e informare le lavoratrici e i rappresentanti per la sicurezza. Qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni e/o l'orario di lavoro. Se la lavoratrice non può essere adibita ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro.



LAVORO NOTTURNO

È vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, per tutto il periodo della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino. Inoltre non c'è l'obbligo al lavoro notturno:

- per la lavoratrice madre con un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, per il lavoratore padre convivente con la stessa,
- per la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni,
- per 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 medesime condizioni il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa,
- per la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/92.

CONTROLLI PRENATALI

Durante il periodo di gravidanza la lavoratrice ha diritto a permessi

retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi vengano eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro apposita documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami stessi.

DIRITTO AL RIENTRO

La lavoratrice e il lavoratore durante i periodi di congedo hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al termine di rientrare nella stessa unità produttiva, nell'ambito del territorio comunale, alle stesse mansioni o mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi o da leggi e regolamenti, che sarebbero loro spettati durante l'assenza. Il diritto si estende fino al compimento di 1 anno di vita del bambino. Tali disposizioni si applicano anche al lavoratore padre al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Per congedo di maternità si intende **l'astensione obbligatoria dal lavoro** della madre lavoratrice che comprende di norma:

Prima del parto

- i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto ed il giorno del parto;
- i periodi di interdizione anticipata, disposti dall'azienda sanitaria locale per gravidanza a rischio, oppure dalla direzione territoriale del lavoro per mansioni incompatibili;

Dopo il parto

- i 3 mesi successivi al parto e in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva;
- i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi ante e post partum superi il limite complessivo di cinque mesi;
- i periodi di interdizione prorogata disposti dalla direzione territoriale del lavoro per mansioni incompatibili con il puerperio.

La c.d. «**flessibilità**» del **congedo di maternità**, che originariamente prevedeva l'opzione di lavorare fino all'ottavo mese è stata estesa con la





legge di bilancio 2019, introducendo la possibilità di lavorare anche durante il nono mese di gravidanza, per fruire interamente dei 5 mesi obbligatori dopo il parto, a condizione che il medico competente attesti che l'opzione non porti pregiudizio alla salute della donna e del bambino. Il periodo di flessibilità, anche se già accordato, può essere interrotto con l'insorgere di un periodo di malattia (in quanto comporta un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro) o su istanza della lavoratrice.

Adozione o affidamento nazionale

Il congedo di maternità spetta alla lavoratrice madre o in alternativa al lavoratore padre, nei primi 5 mesi successivi più il giorno dell'effettivo ingresso del minore in famiglia anche qualora il minore raggiunga la maggiore età durante il congedo.

Adozione o affidamento preadottivo internazionale

Il congedo di maternità può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia più il giorno dell'ingresso stesso. Ferma restando la durata massima di cinque mesi, il congedo può essere fruito

anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore ed il periodo residuo è fruito anche in maniera frazionata, entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso. Durante il periodo di permanenza all'estero, seguito da un provvedimento di adozione o affidamento, la lavoratrice o il lavoratore in alternativa e/o ad integrazione al congedo di maternità (non fruito o fruito solo in parte), può chiedere un congedo non retribuito, senza diritto a indennità.

I periodi di permanenza all'estero, non seguiti da un provvedimento di adozione o affidamento validi in Italia, non possono essere indennizzati a titolo di congedo di maternità, ma devono essere giustificati ad altro titolo. L'Ente autorizzato che cura la procedura di adozione deve certificare la durata di permanenza all'estero della lavoratrice o del lavoratore.

Affidamento non preadottivo

Nell'ipotesi di collocamento temporaneo del minore in famiglia, il congedo di maternità può essere fruito, anche in modo frazionato, entro i 5 mesi dalla data di affidamento del minore, per un periodo massimo di 3 mesi (è da escludere nel caso in cui il collocamento temporaneo avvenga in una comunità di tipo familiare). N.B. Qualora si fruisca del



congedo in occasione del collocamento temporaneo in famiglia, per lo stesso minore non sarà possibile avvalersi di un ulteriore periodo in caso di successivo affidamento preadottivo o adozione. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità. I periodi di congedo di maternità vengono computati per l'anzianità di servizio a tutti gli effetti comprese le ferie, le mensilità aggiuntive e la progressione di carriera come se la lavoratrice svolgesse la sua normale attività lavorativa.

RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

In caso di ricovero del neonato o del minore adottato/affidato, in una struttura pubblica o privata, la madre può sospendere il congedo post partum, riprendendo l'attività lavorativa e differendo la fruizione del congedo residuo a partire dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio subordinatamente alla produzione di attestazione medica che attesti la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa.

INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

L'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione si considera aborto. L'aborto è considerato "malattia" e la lavoratrice si astiene dal lavoro per il tempo necessario al recupero psicofisico prima della ripresa dell'attività lavorativa.

Se, invece, l'interruzione di gravidanza si verifica dopo il 180° giorno (compreso) dall'inizio della gestazione o nei casi di bambino nato morto o deceduto successivamente al parto, la lavoratrice ha diritto a cinque mesi di astensione obbligatoria con relativa indennità di maternità, salvo che non si avvalga della facoltà di riprendere l'attività lavorativa.

ADEMPIMENTI

In base al comma 1 dell'art.21 del T.U., prima dell'inizio del periodo di divieto al lavoro (quindi entro il 7° mese dall'inizio della gestazione), le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro e all'ente che eroga l'indennità, il certificato medico indicante la data presunta del parto. Successivamente entro 30 gg, la lavoratrice deve presentare il certificato



di nascita del figlio, o la dichiarazione sostitutiva.

Per quanto riguarda l'INPS la domanda va inoltrata prima dei due mesi che precedono la data prevista per il parto.

Prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, la lavoratrice deve far pervenire all'Istituto il certificato medico di gravidanza, per il tramite di un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, che provvederà all'invio telematico dello stesso, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS.

Entro 30 giorni dal parto la lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità.

La domanda di congedo di maternità (o di paternità alternativo) **deve essere presentata online all'INPS, attraverso il servizio dedicato (con accesso tramite SPID, CIE o CNS), o tramite Contact Center INPS (numero verde 803.164 da rete fissa o numero 06 164.164 da rete mobile) o tramite enti di patronato e intermediari abilitati.**

La domanda telematica prevede la possibilità di allegare la documentazione utile alla stessa, ad esempio provvedimenti di

interdizione, di adozione o affidamento, autorizzazione all'ingresso in Italia del minore in adozione o affidamento preadottivo, attestazione dell'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

CONGEDO DI MATERNITÀ ANTICIPATO

Durante i primi sette mesi della gravidanza la lavoratrice può avvalersi del congedo di maternità anticipato al verificarsi di alcune condizioni, previo accertamento da parte del Servizio Sanitario Nazionale:

- nel caso di gravi complicanze nella gravidanza, per problemi di salute che mettono a rischio la gravidanza oppure per preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- quando le mansioni di lavoro sono pregiudizievoli per la gravidanza e non è possibile lo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni.

Nel primo caso la futura madre deve presentare la domanda di

interdizione alla Azienda Sanitaria Locale competente, assieme al certificato medico di gravidanza, al certificato medico che confermi i problemi di salute che mettono a rischio la gravidanza e ad altro materiale utile ai fini della domanda. Decorsi 7 giorni dalla presentazione la domanda si intende accolta e la data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con il primo giorno di assenza dal lavoro giustificato dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice.

Negli altri due casi, la domanda può essere presentata dalla lavoratrice oppure dal datore di lavoro stesso alla Direzione Territoriale del Lavoro. La domanda previo effettivo accertamento dell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, deve essere accolta entro 7 giorni dalla presentazione e l'astensione decorrerà dalla data di adozione del provvedimento.

TRATTAMENTO ECONOMICO

La prestazione economica è a carico dell'INPS, ancorché anticipata dal datore di lavoro ed è pari all'80% dell'ultima retribuzione mensile intera, maggiorata del rateo di gratifica natalizia e delle altre mensilità aggiuntive.

L'indennità è corrisposta per tutto il periodo di congedo. Molti contratti collettivi prevedono l'integrazione dell'indennità da parte del datore di lavoro, di solito per 5 mesi.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL Credito del 23/11/2023 è stato espressamente indicato che l'intero trattamento economico compete anche per i periodi di interdizione anticipata, ed è stato eliminato il limite dei 5 mesi. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta,

in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura della stessa. La lavoratrice ha diritto di beneficiare di eventuali miglioramenti previsti dalla legge o da accordi collettivi che le sarebbero spettanti durante l'assenza.

L'indennità di maternità spetta fino al termine del 7° mese dopo il parto, alla lavoratrice madre addetta a lavori pericolosi, faticosi o

insalubri che non possa essere adibita ad altre mansioni e debba assentarsi dal lavoro per provvedimento degli Organi Ispettivi. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima

mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della **progressione nella carriera**, come **attività lavorativa**, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente al congedo di maternità.

Il trattamento economico di maternità a carico dell'INPS spetta anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine che si verifichi durante i periodi di maternità. Spetta inoltre alle lavoratrici che, all'inizio del congedo, siano sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione o disoccupate da non più di 60 giorni.



CONGEDO DI PATERNITÀ



CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Il congedo di paternità obbligatorio riconosciuto al padre lavoratore dipendente è un periodo di astensione dal lavoro di **10 giorni** lavorativi (20 giorni in caso di parto plurimo). Le giornate di congedo non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa nell'arco temporale intercorrente tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. Spetta anche ai padri adottivi e affidatari. Per il periodo di fruizione del congedo è prevista la corresponsione di un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, a carico dell'INPS.

Il padre deve dare preavviso tramite comunicazione scritta al datore di lavoro almeno 5 giorni prima dell'astensione. Se richiesto in concomitanza della nascita, per il preavviso si fa riferimento alla data presunta del parto. Nei casi di pagamento a conguaglio il padre lavoratore, per poter usufruire del congedo, deve comunicare in forma scritta le date di fruizione al proprio datore di lavoro; solo in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS la domanda telematica deve essere inviata all'Istituto direttamente o tramite Patronati.



CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

Il congedo di paternità alternativo è il periodo di congedo riconosciuto al padre in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi, quali morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre ovvero affidamento esclusivo del bambino al padre. Decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi suddetti e coincide temporalmente con il periodo di congedo di maternità non fruito dalla lavoratrice madre.

In caso di madre non lavoratrice, il congedo di paternità termina al terzo mese dopo il parto. In caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità può essere differito, in tutto o in parte, alla data di ingresso del bambino nella casa familiare. In caso di adozioni o affidamenti al padre spetta il congedo di paternità alternativo per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, oltre a quanto già previsto, anche in alternativa alla madre che vi rinunci anche solo parzialmente.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale è uguale a quello previsto per le lavoratrici.



CONGEDI PARENTALI



Per congedo parentale si intende un periodo di astensione facoltativa dal lavoro. Nel caso di genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti, spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente, fino al compimento dei 12 anni di età del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, elevabili ad 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

In caso di parto plurimo ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi previsti **per ogni figlio**. Può essere fruito dai genitori adottivi o affidatari, qualunque sia l'età del minore entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età.

I genitori lavoratori autonomi hanno diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore. Per quanto riguarda l'INPS le domande di congedo parentale devono essere presentate, prima dell'inizio del periodo di congedo, in modalità telematica attraverso il servizio online dedicato accessibile sul portale INPS, tramite Contact Center INPS o tramite Patronati.

Il preavviso al datore di lavoro va dato non meno di 5 giorni prima della fruizione, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

DURATA MASSIMA DEL CONGEDO PARENTALE

Nel rispetto del limite dei 10/11 mesi spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, dal giorno successivo al parto anche mentre la madre è in congedo di maternità o usufruisce dei riposi giornalieri, oppure se è casalinga o lavoratrice autonoma; per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 mesi se si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- al genitore solo (lavoratrice o lavoratore dipendente), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

La situazione di genitore single o separato non rientra di per sé nell'ipotesi di genitore solo, poiché deve risultare il non riconoscimento

da parte dell'altro genitore oppure la sentenza di affidamento esclusivo.

I casi di "genitore solo" sono:

- 1) morte di un genitore;
- 2) affidamento esclusivo;
- 3) grave infermità;
- 4) abbandono da parte di un genitore;
- 5) non riconoscimento da parte di un genitore.

Il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale è di 5 gg. e può essere fruito per libera scelta del genitore, sia continuativamente che in maniera frazionata. Nel calcolo del periodo vanno computati tutti i giorni anche quelli festivi e non lavorativi ed in caso di frazionamento, tra un periodo di congedo e l'altro, anche se di un solo giorno, ci deve essere effettiva ripresa dell'attività lavorativa (circolare INPS 109/2000). Nel caso di **di parto plurimo** il T.U. prevede il diritto al congedo parentale per ogni **ogni nato**.

CONGEDO PARENTALE SU BASE ORARIA

Introdotta in linea generale già nel 2012, è divenuta effettivamente utilizzabile, solo nel 2015 con l'emanazione dei decreti attuativi del Jobs Act e delle circolari applicative da parte dell'INPS che hanno chiarito, in linea di principio, che **in assenza di contrattazione collettiva il congedo parentale su base oraria può essere fruito in misura pari alla metà dell'orario di lavoro giornaliero**. Il congedo parentale su base oraria ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80 non è cumulabile con altri permessi disciplinati dal T.U. maternità e paternità.

Per le lavoratrici ed i lavoratori destinatari del CCNL ABI, con l'accordo del 15 dicembre 2015 tra ABI ed OO.SS. sono state regolate le modalità di utilizzo ad ore dei congedi parentali prevedendo una maggiore elasticità di utilizzo rispetto alle previsioni legislative applicate in assenza di contrattazione. Il congedo orario può essere fruito sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale per periodi minimi di un'ora giornaliera la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere. Per la fruizione dei congedi su base oraria le lavoratrici e i lavoratori interessati devono



presentare domanda all'azienda, con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, in forma scritta e unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS , indicando:

1. la durata del periodo richiesto;
2. il numero di giornate equivalenti alle ore richieste;
3. le giornate richieste;
4. la collocazione nella giornata.

In caso di impossibilità oggettiva al rispetto del predetto termine, l'accordo del 2015 prevede l'applicazione di un preavviso minimo di 2 giorni come previsto dall'art.32 comma 3 del D.Lgs. n.151 del 2001.

Oltre all'incumulabilità, ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015 n.80, del congedo parentale ad ore con permessi e riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità, è esclusa la cumulabilità nella medesima giornata della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva, come ad esempio i permessi per banca delle ore e per ex festività sopprese. Infine si è stabilito che, con riguardo alla individuazione dei criteri di calcolo della base oraria e per

l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, la paga oraria e giornaliera va calcolata secondo i comuni criteri utilizzati nel settore e il monte ore per giornata intera è di 7 ore e 30 minuti (8 ore per i contratti complementari).

MALATTIA DURANTE IL CONGEDO PARENTALE

L'insorgere di malattia del genitore, durante il periodo di congedo parentale, interrompe il periodo stesso e fa maturare il trattamento economico relativo alle assenze per malattia. È evidente che in tal caso occorrerà attivare la procedura di certificazione elettronica di malattia e comunicare esplicitamente la volontà di sospendere il congedo per la durata del periodo di malattia, slittare la scadenza del congedo o eventualmente spostarne l'utilizzo.

RINUNCIA AL CONGEDO PARENTALE

Il decreto legislativo 25 giugno 2015, n.81, ha previsto la possibilità per il lavoratore di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a

tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%..

TRATTAMENTO ECONOMICO CONGEDO PARENTALE DIPENDENTI

Dal 13 agosto 2022, con l'entrata in vigore del decreto legislativo 105/2022 i mesi di congedo indennizzato al 30% della retribuzione sono divenuti complessivamente 9 tra entrambi i genitori, entro i 12 anni di vita del bambino o dall'ingresso del minore in famiglia. Nello specifico i nove mesi totali di congedo indennizzato, sono composti da 3 mesi indennizzati non trasferibili in favore della madre, 3 mesi indennizzati non trasferibili in favore del padre e ulteriori 3 mesi utilizzabili da uno dei due.

Nel caso del genitore solo i mesi indennizzabili sono 9.

Nel caso di genitori con reddito sotto soglia (inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione AGO), i mesi di congedo indennizzato sono 10 mesi (elevabili a 11). Sempre dal 13 agosto 2022, diversamente da quanto avveniva in precedenza, durante la fruizione del congedo parentale maturano i ratei di ferie, riposi e tredicesima, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

La legge di bilancio 2023 aveva già disposto l'elevazione dell'indennità all'80% della retribuzione per uno dei nove mesi di congedo indennizzabili, da fruire, in alternativa tra i genitori, entro il sesto anno del bambino o dall'ingresso del minore in famiglia. Successivamente la legge di bilancio 2024, ha ampliato la misura prevedendo il riconoscimento di un'indennità pari al 60% della retribuzione per un mese ulteriore al primo, da fruire sempre entro il sesto anno di vita del bambino, ed elevandola all'80% per il solo anno 2024. Come chiarito dall'INPS nella circolare numero 4 del 05-01-2024, la misura di sostegno, che si aggiunge alla disposizione che prevede un'indennità pari all'80% della retribuzione per un mese entro il sesto anno di vita del bambino, trova applicazione con riferimento alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.

L'art. 1, comma 217 della Legge di bilancio 2025 ha infine elevato in via strutturale, l'indennità del congedo parentale all'80% della retribuzione per tre mesi, da usufruire sempre entro il sesto anno di vita del figlio o entro sei anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.



Come specificato dalla Circolare INPS n.3 del 15 gennaio 2025, l'applicazione di questa ulteriore agevolazione riguarda le lavoratrici e lavoratori che avranno concluso il periodo di congedo successivamente al 31 dicembre 2024.

RIPOSI E PERMESSI

La lavoratrice madre, durante il 1° anno di vita del bambino, ha diritto a 2 permessi di riposo di 1 ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è ridotto ad un'ora solo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Il beneficio spetta al padre lavoratore solo nei seguenti casi:

1. in caso di morte o di grave infermità della madre;
2. in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
3. in caso i figli siano stati affidati solo al padre;
4. se la madre è lavoratrice autonoma;

5. se la madre è casalinga senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino (Circolare INPS n 118 del 25/11/2009).

Tale diritto non è riconosciuto al padre quando la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa; nei casi in cui la madre lavoratrice dipendente non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione; quando 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.

Tali permessi possono essere utilizzati anche congiuntamente da entrambi i genitori ed il padre può usufruire delle ore aggiuntive se la madre è in congedo parentale. Tuttavia, se il datore di lavoro mette a disposizione in azienda una camera d'allattamento o un asilo nido, i permessi di lavoro giornalieri si dimezzano, quindi in caso di orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore il permesso è di un 1 ora che si riduce a 1/2 ora in caso di orario inferiore.



I genitori di bambini adottati o presi in affidamento hanno diritto ad utilizzare i riposi giornalieri previsti dal testo unico sulla maternità **entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia**. Nel caso in cui l'adozione o l'affidamento riguardi due o più minori entrati nella famiglia adottiva o affidataria nella stessa data, ai genitori spetta il doppio dei riposi, come previsto in caso di parto plurimo, anche se i minori non sono fratelli.

Il lavoratore o la lavoratrice adottivi o affidatari possono utilizzare i riposi giornalieri dal giorno successivo all'entrata del minore in famiglia, al posto del congedo di maternità/paternità, in quanto lo stesso non è obbligatorio.

Le ore di riposo e di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti e sono regolarmente retribuite dal datore di lavoro in via anticipata per conto dell'INPS.

MALATTIA DEL BAMBINO

È prevista la possibilità per entrambi i genitori, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni:

- per tutta la durata della malattia, fino ad un'età non superiore ai tre anni;
- cinque giorni l'anno per ciascun genitore se il bambino è di età compresa fra tre e otto anni.

Per fruire di questa agevolazione è necessario presentare un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, oltre ad un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Durante i congedi per malattia del bambino non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia. La possibilità di fruire di congedi per la malattia del figlio è stata riconosciuta indipendentemente dalla



natura dello stato morbosso, acuto o cronico, da ogni modificazione dello stato di salute, da ogni alterazione anatomica o funzionale dell'organismo ricomprendendovi anche la fase della convalescenza, periodo in cui il bambino deve recuperare le proprie normali condizioni biopsichiche. Quando la malattia del bambino dà luogo ad un ricovero ospedaliero, il genitore può chiedere di interrompere il decorso del periodo di ferie e fruire del congedo. In caso di malattia del bambino certificata si può interrompere il congedo parentale. In questo caso la presenza per assistenza è prevista per uno solo dei due genitori lavoratori dipendenti.

I genitori affidatari o adottivi hanno diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino con le stesse modalità previste per i genitori naturali:

- fino a 6 anni per tutta la durata della malattia del bambino;
- da 6 a 8 anni fino a 5 giorni lavorativi l'anno per ciascun genitore

Inoltre, **se all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore ha un'età tra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino spetta nei**

primi tre anni dall'ingresso in famiglia, nel limite annuo dei 5 giorni lavorativi.

I periodi di congedo per la malattia del figlio **non danno luogo ad alcuna retribuzione** e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino; dal terzo all'ottavo anno spetta una contribuzione figurativa ridotta.

ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO



Ai fini del sostegno economico durante il periodo di utilizzo del congedo parentale l'art. 5 del Testo Unico prevede che le madri lavoratrici e i padri lavoratori a tempo indeterminato, anche adottivi o affidatari, possano chiedere l'anticipazione del TFR. Con circolare n. 85 del 29/11/2000 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale è stata inserita anche l'assenza per malattia del bambino tra le ipotesi ammissibili per accedere all'anticipazione del TFR da parte dei lavoratori subordinati del settore privato. Pertanto queste due ipotesi sono:

- anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno 8 anni;
- possibilità di ottenere l'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;
- contenimento dell'anticipazione entro il 70% del trattamento spettante;
- limite annuo del 10% degli aventi diritto e comunque del 4% del totale dei dipendenti.





TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Ai fini pensionistici dell'accredito figurativo, tutti i periodi di congedo devono collocarsi nell'ambito di un rapporto di lavoro in essere e non richiedono alcuna anzianità contributiva. I periodi di congedo di maternità verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro possono essere accreditati con contributi figurativi se la lavoratrice può far valere, all'atto della domanda, almeno 5 anni di contributi accreditati.

RISCATTO DELLA ASTENSIONE FACOLTATIVA

Sono riscattabili, a domanda, i periodi corrispondenti all'astensione facoltativa, **anche per periodi relativi a maternità che si è verificata al di fuori di un rapporto di lavoro**, a prescindere dal periodo in cui si è verificato l'evento **e dalla circostanza che lo stesso si sia verificato prima o dopo un rapporto di lavoro**. Unica condizione per ottenere l'accredito è che, alla data di presentazione della domanda, risultino versati almeno 5 anni di contribuzione. L'onere del riscatto è a totale carico del richiedente e varia in relazione all'età, al periodo da riscattare, al sesso e alla retribuzione.

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

L'Assegno Unico Universale per i figli è entrato in vigore nel 2022, sostituendo ed inglobando diverse misure di sostegno economico alle famiglie, quali: assegno al nucleo familiare, detrazioni IRPEF per figli a carico, bonus bebè, bonus mamma domani, assegno per il terzo figlio.

La misura è rivolta alle famiglie con figli a carico, a partire dal 7° mese di gravidanza e sino al compimento dei 21 anni. Per i figli maggiorenni devono essere rispettate determinate condizioni; mentre non ci sono limiti di età in caso di figli a carico con disabilità.

L'importo dell'Assegno Unico è determinato in funzione del numero e dell'età dei figli a carico, oltre che sulla base della condizione economica del nucleo familiare, verificata tenendo conto dell'ISEE in corso di validità. L'importo commisurato al valore dell'ISEE è corrisposto con decorrenza retroattiva con tutti gli arretrati, anche a coloro che al momento della presentazione della domanda non siano in possesso di ISEE, ma per i quali l'ISEE sia successivamente attestato entro il 30 giugno. Trattandosi di una misura universale può essere richiesto

anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia di 45.939,56 mila euro; in questo caso saranno corrisposti gli importi minimi previsti.

Sull'importo erogato incidono anche una serie di maggiorazioni previste per determinate casistiche: nuclei numerosi (per i figli successivi al secondo), madri di età inferiore a 21 anni, nuclei con quattro o più figli, genitori entrambi titolari di reddito da lavoro, figli con disabilità.

L'Assegno è corrisposto dall'INPS al richiedente o a richiesta, anche successiva, in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale. L'Assegno è erogato con accredito su conto corrente bancario o postale, libretto di risparmio dotato di codice IBAN, carta di credito o di debito dotata di codice IBAN, bonifico domiciliato presso lo sportello postale. Per le domande presentate dal 1° marzo al 30 giugno di ciascun anno, l'Assegno spetta con tutti gli arretrati a partire dal mese di marzo. Per le domande presentate dopo il 30 giugno, l'Assegno decorre dal mese successivo a quello di presentazione ed è determinato sulla base dell'ISEE al momento della domanda.

L'AUU è erogato d'ufficio, in continuità, per chi ha già beneficiato della

misura, nel caso in cui negli archivi dell'Istituto sia presente la relativa domanda in stato "accolta", senza necessità di presentare una nuova domanda. Le domande già presentate ed approvate valgono anche per gli anni successivi a quello di presentazione, fatto salvo l'onere di comunicare le eventuali variazioni da inserire nel modello di domanda (ad es. nascita di un nuovo figlio o aggiornamento della scheda figli al raggiungimento della maggiore età). **Resta obbligatorio, invece, l'aggiornamento dell'ISEE per poter usufruire dell'importo completo.**

Dovranno invece presentare la domanda coloro che non hanno mai fruito dell'Assegno unico e coloro che, avevano trasmesso una domanda che non è stata accolta o che non è più attiva. Nel caso in cui la richiesta venga presentata entro il 30 giugno dell'anno di riferimento, l'assegno verrà riconosciuto a decorrere dal mese di marzo del medesimo anno.

La domanda può essere presentata online all'INPS, attraverso il servizio dedicato o tramite Contact center INPS (numero verde 803164 da rete fissa o numero 06 164.164 da rete mobile) o tramite enti di patronato. Con la legge di Bilancio 2025 L'Assegno Unico e Universale per i figli a

carico è stato escluso dal calcolo dell'ISEE. L'assegno Unico quindi non incide più sul valore dell'ISEE di riferimento per determinare la fascia di contributo del BONUS Asilo nido.

BONUS NIDO

Confermato per il 2025, è un contributo economico erogato dall'INPS, per aiutare le famiglie sostenere i costi per la frequenza presso asili nido pubblici o privati autorizzati o, in alternativa, per i servizi di assistenza domiciliare per bambini impossibilitati a frequentare l'asilo a causa di patologie croniche gravi.

- 3.000 euro con ISEE minorenni fino a 25.000 euro;
- 2.500 euro con ISEE minorenni tra 25.001 e 40.000 euro;
- 1.500 euro in caso di ISEE minorenni oltre i 40.000 euro o senza ISEE.

La legge di bilancio 2024, ha previsto un potenziamento della misura, in presenza di determinate condizioni.

Il bonus potenziato passa a 3.600 euro annui per i nati dal 1° gennaio 2024 per le famiglie con ISEE fino a 40.000 euro e a condizione che

all'interno del nucleo familiare vi sia almeno un altro figlio di età inferiore ai 10 anni. La legge di Bilancio 2025 ha invece eliminato la condizione che prevedeva la presenza nel nucleo familiare di almeno un altro figlio di età inferiore ai 10 anni. Oggi quindi, l'importo massimo erogabile di 3600 euro è accessibile anche alle famiglie con un solo figlio, purché con ISEE minorenni inferiore a 40.000 euro. In assenza di ISEE in corso di validità viene concesso l'importo minimo. Il bonus nido è riconosciuto solo per i mesi di effettiva frequenza del nido e per un massimo di 11 mesi. Trattandosi di un rimborso, come precisato dall'INPS, il contributo erogato non può eccedere la spesa erogata per il pagamento della retta.

Per beneficiare dell'agevolazione è necessario presentare la domanda, attraverso il servizio online dedicato sul sito dell'INPS o tramite Contact Center INPS o tramite patronati. Per ottenere il contributo è necessario presentare la documentazione che attesta l'avvenuto pagamento delle singole rette. Può essere richiesto anche per l'assistenza domiciliare di bambini con gravi patologie impossibilitati a frequentare il nido.

Per usufruire del beneficio per più figli occorre presentare una domanda distinta per ciascun bambino.

Nel caso in cui il contributo sia richiesto per pagare la retta del nido la domanda deve essere presentata all'INPS dal genitore a cui è intestata la spesa, mentre nel caso di supporto domiciliare deve essere presentata dal genitore convivente con il figlio per il quale è richiesta la prestazione.

Nella domanda il richiedente dovrà indicare a quale dei due benefici intende accedere e specificare le mensilità per le quali intende ottenere il beneficio (se successivamente si vorrà chiedere il rimborso per mensilità non indicate nella richiesta bisognerà presentare una nuova domanda).

In caso di richiesta per forme di supporto presso la propria abitazione, la stessa dovrà essere accompagnata da un'attestazione del pediatra di libera scelta che dichiari per l'intero anno l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido a causa di una grave patologia cronica.

BONUS MAMME LAVORATRICI (IN BUSTA PAGA)

La legge di bilancio 2025 ha confermato il Bonus mamme lavoratrici, ma con alcune modifiche rispetto al passato.

Come chiarito dall'INPS con il messaggio 401 del 31 gennaio 2025,



l'esonero totale dei contributi previdenziali nel limite massimo di 3.000 euro annui, introdotto dalla legge di bilancio 2024 e destinato alle mamme lavoratrici di tre o più figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al compimento del 18° anno del figlio più piccolo, trova applicazione fino al 31 dicembre 2026. Viceversa la misura sperimentale per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, che aveva esteso il beneficio anche alle lavoratrici madri di due figli, con le stesse caratteristiche di rapporto di lavoro, fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo, non è stata prorogata e ha cessato di avere applicazione al 31 dicembre 2024.

Il nuovo schema prevede un'esenzione contributiva non più totale ma parziale, per le madri lavoratrici titolari di un contratto di lavoro a tempo indeterminato (escluso il lavoro domestico) e per le lavoratrici autonome non in regime forfettario, con due o più figli e un tetto massimo di reddito annuo imponibile ai fini previdenziali di 40.000 euro. Per ottenere l'agevolazione il figlio più piccolo deve avere meno di 10 anni e il beneficio sarà riconosciuto fino al mese in cui il figlio più piccolo

compie 10 anni.

Per le madri con tre o più figli, dal 2027 lo sgravio si estenderà fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo.

L'agevolazione non è cumulabile con altri benefici contributivi previsti dalla normativa per la stessa lavoratrice.

Per gli anni 2025 e 2026, l'esonero contributivo previsto dalla legge di bilancio 2025 non spetta alle lavoratrici beneficiarie dell'agevolazione concessa alle madri di tre o più figli ai sensi della Legge di Bilancio 2024.

BONUS NASCITA

Novità per il 2025 è il bonus nascita di 1.000 euro che spetta a tutti i nuovi nati tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025.

Il bonus è riconosciuto, una tantum, a tutti i nuclei familiari con Isee fino a 40.000 euro.

La novità del 2025 è che per questa misura l'Isee viene conteggiato senza tenere conto dell'assegno unico per i figli percepito negli anni passati.



Il bonus viene erogato il mese successivo a quello di nascita o adozione del bambino e non concorre alla formazione del reddito imponibile ai fini Irpef.



CONGEDI E PERMESSI PER LA CURA DI MINORI DISABILI



I genitori di figli minori disabili in situazioni di gravità accertata, ai sensi della legge 104/1992 art. 4, comma 1, oltre a quanto già previsto per i genitori naturali, adottivi e affidatari in tema di congedi e permessi, possono fruire in alternativa di particolari agevolazioni

- prolungamento del congedo parentale ordinario con una indennità pari al 30% della retribuzione, in via alternativa dalla madre o dal padre fino ad un massimo complessivo di tre anni entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore;
- 2 ore di permesso giornaliero retribuito, ridotto a 1 ora in caso di orario giornaliero inferiore alle 6 ore fino al compimento dei 3 anni;
- 3 giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa, purché sussista la condizione di assistenza continuativa.

I riposi, i permessi e i congedi spettano al genitore lavoratore anche

quando l'altro genitore non ne ha diritto (es. casalinga, disoccupato, lavoratore a domicilio ecc.). Il prolungamento sino a tre anni decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente. Per l'assistenza allo stesso figlio disabile in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, tuttavia negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'art. 33 l.104/92. Spetta, inoltre, uno specifico periodo di congedo di 2 anni, anche frazionabile, per ciascuna persona disabile e nell'arco della vita lavorativa, in alternativa alla madre o al padre o, dopo la loro scomparsa, a uno dei fratelli o sorelle purché conviventi o in ultima istanza in caso di assenza/scomparsa di genitori, fratelli o sorelle a familiari o affini entro il 3° grado di parentela. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa ed il richiedente ha diritto ad una indennità calcolata in base all'ultima retribuzione, considerando solo le voci fisse e continuative del trattamento, e con un tetto massimo annualmente definito.



TIPO DI ASSENZA	DURATA	SOGGETTI INTERESSATI
Congedo di maternità/paternità alternativo	• di norma due mesi prima del parto salvo flessibilità • di norma tre mesi dopo il parto salvo flessibilità	solo la madre
Congedo di paternità obbligatorio	10 giorni lavorativi	a madre o il padre solo in caso di decesso o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo
Congedo parentale	massimo 6 mesi individualmente entro il 12° anno di vita del bambino per un limite complessivo di 10 mesi (elevabile a 11)	solo il padre
Congedo per malattia figlio	senza limite fino ai 3 anni 5 giorni genitore fino ad 8 anni	sia la madre che il padre
Riposi giornalieri	2 ore al giorno fino ad 1 anno di vita del bambino	la madre o il padre
		la madre o il padre solo nei casi specifici



TIPO DI ASSENZA	TRATTAMENTO ECONOMICO	ANZIANITÀ DI SERVIZIO	FERIE	GRATIFICA NATALIZIA	CONTRIBUTI FIGURATIVI
Congedo di maternità/paternità alternativo	80% (100%)	Si	Si	Si	Si
Congedo di paternità obbligatorio	100%	Si	Si	Si	Si
Congedo parentale	Sino al 12° anno, 30% per 3 mesi intrasferibili per ciascun genitore lavoratore dipendente, più 30% per 3 mesi in alternativa tra loro. Entro il 6° anno, l'indennità è elevata all'80% per un massimo di 3 mesi in alternativa tra i genitori	Si	Si	Si	Si
Congedo per malattia figlio	No	Si	No	No	Si
Riposi giornalieri	100%	Si	Si	Si	Si

ANNOTAZIONI



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

34



© 2025 - **Federazione Autonoma Bancari Italiani**

Tutti i diritti riservati.

Questa presentazione è di proprietà esclusiva di Federazione Autonoma Bancari Italiani. È protetta dalle leggi sul copyright e dalla normativa sulla proprietà intellettuale. Il contenuto di questo documento, inclusi testi, grafici, loghi, immagini e qualsiasi altra forma di materiale, non può essere riprodotto, copiato, trasmesso o utilizzato in alcun modo senza il consenso scritto di Federazione Autonoma Bancari Italiani.

Tutte le informazioni contenute in questa presentazione sono riservate e confidenziali. È severamente vietato divulgarle, copiarle o utilizzarle in qualsiasi contesto senza l'autorizzazione scritta di Federazione Autonoma Bancari Italiani.

La divulgazione non autorizzata potrebbe comportare azioni legali.

Per qualsiasi richiesta di utilizzo o distribuzione del contenuto di questo company profile, si prega di contattare Federazione Autonoma Bancari Italiani, Via Tevere 46, 00198 Roma, via e-mail all'indirizzo federazione@fab.it.



**FEDERAZIONE AUTONOMA
BANCARI ITALIANI**

Via Tevere 46 • 00198 Roma

Tel. 06 84 15 751

Fax 06 85 59 220

www.fabi.it
