CISL FP

LA TUTELA DELLA GENITORIALITÁ NEL PUBBLICO IMPIEGO

Guida alla fruizione degli istituti normativi e contrattuali per il sostegno alla genitorialità

Aggiornata alla legge di bilancio 2026

INDICE

I. CONGEDO DI MATERNITÀ pag. 3

II. CONGEDO DI PATERNITÀ pag. 6

III. CONGEDO PARENTALE pag. 8

IV. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO pag. 13

V. PERMESSI PRENATALI pag. 14

VI. RIPOSI GIORNALIERI (C.D. PERMESSI PER ALLATTAMENTO) pag. 15

VII. ULTERIORI ISTITUTI DI SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ pag. 16

I. CONGEDO DI MATERNITÀ



Il **Congedo di Maternità** è il periodo di **astensione obbligatoria dal lavoro** riconosciuto alle lavoratrici durante la gravidanza e il puerperio.

DURATA

- **2 mesi precedenti la data presunta del parto**
- **3 mesi dopo il parto**

Totale: 5 mesi + il giorno del parto

FLESSIBILITÁ

Se il medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato attesta che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro la lavoratrice può astenersi dal lavoro:

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

CONGEDO DI MATERNITÀ ANTICIPATO

La **lavoratrice può interrompere l'attività lavorativa prima di attivare l'astensione obbligatoria dal lavoro** (c.d. interdizione anticipata):

- su disposizione dell'Azienda Sanitaria Locale per motivi di salute
- su disposizione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro per condizioni lavorative/ambientali/mansioni rischiose se non può essere adibita ad altra attività

ADOZIONE/AFFIDAMENTO

In ipotesi di **adozione o affidamento preadottivo nazionale** di minore il congedo di maternità spetta per 5 mesi a partire dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

Per le **adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali**, il congedo spetta per 5 mesi a partire dall'ingresso in Italia del minore adottato o affidato. Il periodo di congedo può essere fruito anche parzialmente prima dell'ingresso in Italia del minore.

EVENTI PARTICOLARI

- Se il **parto avviene prima della data presunta**, il periodo compreso tra il giorno effettivo della nascita del bambino o della bambina e la data presunta, è considerato come astensione obbligatoria e va aggiunto al periodo di congedo ordinario successivo al parto. **Dunque tali giorni vengono riconosciuti oltre i 5 mesi previsti**
- in caso di **parto prematuro con ricovero del neonato** la lavoratrice ha il diritto di aggiungere dopo il parto, i giorni di congedo di maternità non utilizzati, anche oltre i 5 mesi previsti
- in caso di **ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità** e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla ripresa dell'attività lavorativa della madre
- **interruzione di gravidanza** – L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, prima del 180° giorno è considerata malattia e non incide sul periodo di comporto. Se l'interruzione interviene dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione viene equiparata al parto quindi la lavoratrice ha diritto al congedo obbligatorio post partum (tot. 5 mesi) ferma restando la possibilità di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni all'amministrazione/ente, se il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico del lavoro attestano che tale scelta non arreca pregiudizio alla sua salute
- **in caso di morte o grave infermità della madre** il padre può fruire del congedo residuo

RETRIBUZIONE

100% SINDACATO

COSA TI DA IN PIÙ IL TUO CONTRATTO?

- ***Retribuzione al 100% (invece che all'80% previsto dalla legge) inclusi i ratei di tredicesima maturati + la produttività che contrattiamo nella tua amministrazione/nel tuo ente***
- ***Contribuzione figurativa valida ai fini pensionistici***

Norme migliorative dei contratti collettivi:
Art. 44 comma 2 CCNL Sanità Pubblica 2022-2024
Art. 23 comma 2 CCNL Funzioni centrali 2022-2024
Art. 35 comma 2 CCNL Funzioni Locali 2022-2024
Art. 15 comma 2 CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021
Art. 12 comma 2 CCNL Area Funzioni Locali 2022-2024

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

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

In caso di **dimissioni presentate durante il periodo di congedo obbligatorio** di maternità e fino al compimento di 1 anno di vita del bambino, la lavoratrice non è tenuta al rispetto del periodo di preavviso previsto dai CCNL.

A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e **fino al compimento di 1 anno di vita del bambino, è vietato adibire la lavoratrice al lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6).**

II. CONGEDO DI PATERNITÀ



Il Testo Unico della maternità e della paternità prevede **due ipotesi di congedo di paternità**:

I. IL CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Periodo di astensione dal lavoro retribuito riconosciuto al padre lavoratore dipendente, in occasione della nascita, adozione o affidamento di un figlio.

È un congedo obbligatorio, quindi il padre deve necessariamente usufruirne, indipendentemente dalla situazione lavorativa o familiare della madre. Serve a favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali e a garantire la presenza del padre nei primi giorni di vita del bambino.

DURATA

10 giorni lavorativi, non frazionabili in ore, che:

- devono essere fruiti entro 5 mesi dalla nascita, o dall'ingresso del minore in famiglia (in caso di adozione o affidamento)
- sono fruibili, entro lo stesso arco temporale dei 5 mesi, anche in caso di morte perinatale del figlio
- possono essere goduti anche a giorni singoli, non consecutivi
- sono fruibili anche se la madre è in congedo di maternità
- raddoppiano in caso di parto plurimo (20 giorni)

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario ed è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

NOVITÀ

Il congedo di paternità obbligatorio può essere fruito anche da una lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile (Corte costituzionale, sentenza n. 115/2025 del 21 luglio 2025 e Messaggio Inps n. 3322 del 5 novembre 2025).

COME RICHIEDERLO

Richiesta diretta all'amministrazione/ente con un preavviso di almeno 5 giorni.

RETRIBUZIONE

- Retribuzione al 100% inclusi i ratei di tredicesima maturati + la produttività che contrattiamo nella tua amministrazione/nel tuo ente
- contribuzione figurativa valida ai fini pensionistici

II. IL CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

Periodo di astensione dal lavoro riconosciuto al padre lavoratore in sostituzione della madre quando quest'ultima non può fruirne per specifiche situazioni, quali:

- morte o grave infermità della madre
- abbandono del bambino da parte della madre
- affidamento esclusivo del bambino al padre
- rinuncia totale o parziale della madre al congedo di maternità, se la madre non ne può beneficiare per cause indipendenti dalla sua volontà (es. disoccupazione, libera professione, ecc., a seconda dei casi)

Il congedo di paternità alternativo si applica anche in caso di adozione o affidamento, con le stesse regole del congedo di maternità della madre adottiva/affidataria.

RETRIBUZIONE



COSA TI DA IN PIÙ IL TUO CONTRATTO?

- **Retribuzione al 100% (invece che all'80% previsto dalla legge) inclusi i ratei di tredicesima maturati + la produttività che contrattiamo nella tua amministrazione/nel tuo ente**
- **Contribuzione figurativa valida ai fini pensionistici**

Norme migliorative dei contratti collettivi:
Art. 44 comma 2 CCNL Sanità pubblica 2022-2024
Art. 23 comma 2 CCNL Funzioni centrali 2022-2024
Art. 35 comma 2 CCNL Funzioni Locali 2022-2024
Art. 15 comma 2 CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021
Art. 12 comma 2 CCNL Area Funzioni Locali 2022-2024

III. CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un **periodo di astensione facoltativa dal lavoro**, parzialmente retribuito, che sia madre che il padre possono scegliere di utilizzare, facendone specifica domanda, fino ai 14 anni di età del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale.

NOVITÀ

La legge di bilancio 2026 ha elevato da 12 a 14 anni l'età del figlio entro la quale è possibile richiedere il congedo parentale.

DURATA DEL CONGEDO

10 mesi complessivi tra i genitori, elevabili a 11 mesi se il padre utilizza almeno 3 mesi o nei casi di "genitore solo". Può essere fruito in modo continuativo, frazionato in più periodi, oppure richiesto su base oraria.

FOCUS CONGEDI PARENTALI SU BASE ORARIA

- **I Contratti Collettivi Nazionali del personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali e Funzioni Locali prevedono che 6 ore di congedo siano convenzionalmente equiparate ad un giorno, ai fini del computo dei periodi di congedo parentale**
- **il Contratto Collettivo Nazionale del comparto Sanità Pubblica prevede che 7,12 ore per chi lavora su 5 giorni e 6 ore per tutti gli altri siano convenzionalmente equiparate ad un giorno, ai fini del computo dei periodi di congedo parentale**
- **non sono fruibili per meno di un'ora e, analogamente alle ipotesi di congedo continuativo o frazionato in più periodi, sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e tredicesima mensilità**
- **vanno richiesti con un preavviso di n. 2 giorni**

Successivamente al congedo di maternità/paternità obbligatorio, il **congedo parentale** può essere richiesto:

- dalla madre per un periodo di massimo 6 mesi, fruibili in maniera continuativa o frazionata
- dal padre lavoratore dipendente per un periodo di massimo 6 mesi, fruibili in maniera continuativa o frazionata ed elevabili a 7 se utilizza almeno 3 mesi
- al "genitore solo" (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 11 mesi. La condizione di "genitore solo" sussiste in caso di morte o grave infermità dell'altro genitore, abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell'altro genitore, in tutti i casi di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore

In caso di parto gemellare o plurigemellare il genitore ha diritto a fruire, per ogni figlio, dei periodi di congedo parentale sopra menzionati (che dunque si sommeranno, raddoppiando, o triplicando, etc...).

RETRIBUZIONE

100% SINDACATO

COSA TI DA IN PIÙ IL TUO CONTRATTO?

I primi 30 giorni sono retribuiti al 100% fino ai 14 anni del bambino e sono riconosciuti in maniera alternativa alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri dipendenti pubblici (quindi i 30 giorni sono computati complessivamente per entrambi i genitori dipendenti pubblici, fatti salvi casi specifici previsti nel paragrafo "PRECISAZIONE SUI PRIMI 30 GIORNI RETRIBUITI AL 100" pag. 10).

La tutela contrattuale dell'intera retribuzione si applica ai primi 30 giorni richiesti dalla lavoratrice o dal lavoratore ad una pubblica amministrazione entro i 14 anni del figlio, anche se hanno già goduto di precedenti periodi di congedo parentale nel settore privato.

Norme migliorative dei contratti collettivi:
Art. 44 comma 3 CCNL Sanità Pubblica 2022-2024
Art. 23 comma 3 CCNL Funzioni centrali 2022-2024
Art. 35 comma 3 CCNL Funzioni Locali 2022-2024
Art. 15 comma 3 CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021
Art. 12 comma 3 CCNL Area Funzioni Locali 2022-2024

La retribuzione spettante per i periodi successivi ai primi 30 giorni (nel limite di 9 mesi indennizzabili) cambia in base al periodo entro il quale si è concluso il congedo obbligatorio.

- Per tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno **concluso il congedo obbligatorio entro il 31.12.2023** la retribuzione spettante per i periodi di congedo parentale successivi ai primi 30 giorni, nel limite di 9 mesi indennizzabili, è pari al 30% (**vedi Tavola di sintesi – Retribuzione spettante Ipotesi 1*)
- Per tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno **concluso il congedo obbligatorio entro il 31.12.2024 il 2° mese di congedo parentale verrà retribuito con un importo pari all'80% dello stipendio (invece che al 30%) se fruito entro i 6 anni del bambino**. Il beneficio è riconosciuto in maniera alternativa tra i genitori (**vedi Tavola di sintesi – Retribuzione spettante Ipotesi 2*)
- Per tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno **concluso il congedo obbligatorio dopo il 31.12.2024 sia il 2° che il 3° mese di congedo parentale saranno retribuiti con un importo pari all'80% dello stipendio (invece che al 30%) se fruiti entro i 6 anni del bambino**. Il beneficio è riconosciuto in maniera alternativa tra i genitori (**vedi Tavola di sintesi – Retribuzione spettante Ipotesi 3*)

Il 10° e 11° mese sono indennizzati solo in caso di reddito del richiedente, dell'anno in corso, inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (occorre fare riferimento al nuovo importo che l'Inps all'inizio di ogni anno).

Tutti i periodi di congedo parentale, compresi I mesi non indennizzati, sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità.

TAVOLA DI SINTESI - RETRIBUZIONE SPETTANTE

IPOTESI 1

CONGEDO OBBLIGATORIO concluso entro il 31.12.2023

- Primi 30 giorni retribuiti al 100% se fruiti entro i 14 anni del bambino
- Ulteriori 8 mesi indennizzati al 30%
- 10° e 11° mese indennizzati al 30% solo con reddito inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione

IPOTESI 2

CONGEDO OBBLIGATORIO concluso entro il 31.12.2024

- Primi 30 giorni retribuiti al 100% se fruiti entro i 14 anni del bambino
- Secondo mese retribuito all'80% se fruito entro i 6 anni del bambino
- Ulteriori 7 mesi indennizzati al 30%
- 10° e 11° mese indennizzati al 30% solo con reddito inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione

IPOTESI 3

CONGEDO OBBLIGATORIO concluso dopo il 31.12.2024

- Primi 30 giorni retribuiti al 100% se fruiti entro i 14 anni del bambino
- Secondo mese retribuito all'80% se fruito entro i 6 anni del bambino
- Terzo mese retribuito all'80% se fruito entro i 6 anni del bambino
- Ulteriori 6 mesi indennizzati al 30%
- 10° e 11° mese indennizzati al 30% solo con reddito inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione

PRECISAZIONI SUI PRIMI 30 GIORNI RETRIBUITI AL 100%



CASO 1

Nel caso di genitori entrambi dipendenti pubblici di amministrazioni ricomprese nell'art. 1 comma 2 del d.lgs. 165/2001 (cd. lavoro pubblico contrattualizzato) ovvero dipendenti di enti/amministrazioni del comparto Funzioni Centrali, Sanità, Funzioni Locali e Scuola, potranno usufruire di 30 giorni di congedo facoltativo indennizzato al 100% della retribuzione solo in maniera alternativa (max 30 gg al 100% della retribuzione computati complessivamente).

CASO 2

Nel caso in cui un genitore sia dipendente pubblico di amministrazioni ricomprese nell'art. 1 comma 2 del d.lgs. 165/2001 e l'altro dipendente con rapporto di lavoro in regime di diritto pubblico di amministrazioni ricomprese nell'art. 3 del d.lgs. 165/2001 (come nel caso ad esempio dei magistrati, dei militari, dei prefetti etc.) l'indennità sarà pari al 100% della retribuzione per entrambi i genitori, fino alla decorrenza dei primi 30 gg di congedo riconosciuti individualmente in capo a ciascun genitore (pertanto 30gg+30 gg al 100% della retribuzione).

CASO 3

Nel caso di un genitore dipendente pubblico e l'altro genitore del settore privato l'indennità sarà pari al 100% della retribuzione per il dipendente pubblico per i primi 30 gg di congedo, e pari all'80% della retribuzione per primi 30 gg di congedo calcolati in maniera disgiunta tra i due (pertanto 30gg al 100% della retribuzione+30 gg all'80% della retribuzione).

SCHEMA ESEMPLIFICATIVO

Caso	Tipologia Lavoratrici/Lavoratori richiedenti	Beneficio
1	Gen. 1 + Gen. 1	30 giorni retribuiti al 100%
2	Gen. 1 + Gen 2	Per entrambi 30 giorni retribuiti al 100% (60 giorni al 100%)
3	Gen. 1 + Gen. 3	30 giorni retribuiti al 100% + 30 giorni retribuiti all'80%

Legenda

Genitore 1 dip. pubblico "cd contrattualizzato" del comparto Sanità, Funzioni Locali, Funzioni Centrali, Scuola
Genitore 2 dip. pubblico "cd. in regime di diritto pubblico" in servizio presso amministrazioni diverse dal caso del genitore 1 (es. magistrati, militari, prefetti..)
Genitore 3 dip. settore privato

COME RICHIEDERLO

- Con un preavviso di almeno 5 giorni presentando domanda direttamente all'Amministrazione di appartenenza secondo le modalità e la modulistica predisposta dalla stessa
- in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto dei 5 giorni, la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di congedo parentale
- i congedi su base oraria vanno richiesti con un preavviso di n. 2 giorni

NOTA BENE

PRECISAZIONI SULLA FRUIZIONE E IL CONTEGGIO DEI PERIODI

- **I periodi di congedo parentale** possono essere **fruiti dai genitori anche contemporaneamente** per lo stesso figlio
- **la malattia del genitore** insorta durante la fruizione del congedo parentale, **interrompe**, a domanda dell'interessato, la **fruizione del congedo**. Presentando la certificazione di malattia, il titolo dell'assenza verrà trasformato da congedo parentale in assenza per malattia
- i periodi di congedo parentale, nel caso di fruizione continuativa (ovvero interi mesi), comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadono all'interno dei periodi stessi. Questa modalità di computo si applica anche nel caso di fruizione frazionata, se i diversi periodi di assenza non sono intervallati dal ritorno al lavoro (es. giovedì e venerdì si fruisce di un periodo di congedo parentale. Se il lunedì successivo si torna al lavoro, i giorni del sabato e della domenica, non sono computati come congedo parentale. Se invece il lunedi successivo si fruisce di un ulteriore giorno di congedo parentale, mancando la ripresa del servizio, il sabato e la domenica rientrano nel computo).

IV. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO



Il congedo per malattia della/del figlia/o può essere utilizzato a conclusione del congedo per maternità o paternità.

100% SINDACATO

COSA TI DA IN PIÙ IL TUO CONTRATTO?

Per ciascun anno di vita della/del figlia/o **fino al compimento dei 3 anni,** alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri, **spettano 30 giorni** per malattia della/del figlia/o (da computarsi complessivamente tra entrambi i genitori) **retribuiti al 100%**.

Norme migliorative dei contratti collettivi:
Art. 28 comma 4 CCNL Sanità Pubblica 2022-2024
Art. 23 comma 4 CCNL Funzioni centrali 2022-2024
Art. 35 comma 4 CCNL Funzioni Locali 2022-2024
Art. 15 comma 4 CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021
Art. 12 comma 4 CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021

Per le malattie di ogni figlio, di età compresa fra i 3 ed i 14 anni spettano 10 giorni lavorativi all'anno, (da computarsi complessivamente tra entrambi i genitori), non retribuiti, ma riconosciuti ai fini dell'anzianità di servizio, con contribuzione figurativa.

NOVITÀ

La legge di bilancio 2026 ha elevato da 8 a 14 anni l'età del figlio entro la quale è possibile fruire dei congedi per malattia del figlio non retribuiti, che aumentano da 5 a 10 giorni.

COME RICHIEDERLO

Presentando all'amministrazione/ente di appartenenza la certificazione di malattia prodotta dal pediatra che ha in cura il minore.

Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia dei dipendenti pubblici.

V. PERMESSI PRENATALI



Le lavoratrici gestanti hanno diritto a **permessi retribuiti** per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche legate alla gravidanza, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (art. 14 d.lgs. 151/2001). Tali permessi prenatali, essendo previsti per legge, sono **aggiuntivi ai permessi retribuiti per motivi personali o familiari e ai permessi per visite e prestazioni specialistiche disciplinati dai contratti collettivi di riferimento**.

COME RICHIEDERLI

Presentando domanda all'amministrazione di appartenenza e successivamente relativa documentazione giustificativa rilasciata dal medico che ha effettuato la prestazione, attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

VI. RIPOSI GIORNALIERI
(C.D. PERMESSI PER ALLATTAMENTO)



Durante il **primo anno di vita** del bambino le lavoratrici madri possono fruire:

- durante le giornate di lavoro pari ad almeno 6 ore, di n. 2 ore di permesso, anche cumulabili tra loro
- durante le giornate di lavoro di durata inferiore alle 6 ore, di n. 1 ora di permesso/giorno

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.

RETRIBUZIONE

Sono retribuiti al 100% e considerati ore lavorative ai fini della durata della prestazione di lavoro giornaliera.

Se la lavoratrice dispone di un asilo nido o altra struttura idonea istituita nella sede dell'amministrazione/ente o nelle immediate vicinanze, i periodi di riposo hanno durata di 30 minuti ciascuno (quindi in ipotesi di cumulo durante la giornata il permesso ha durata di 1 ora).

CASI PARTICOLARI

- I permessi sono fruibili anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia
- gli stessi permessi sono riconosciuti al padre lavoratore:
  - nel caso in cui i figli siano affidati solo al padre
  - in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga
  - nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente
  - in caso di morte o di grave infermità della madre

VII. ULTERIORI ISTITUTI DI SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

I. ESENZIONE DAI TURNI NOTTURNI

È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, fino al compimento di un anno di età del bambino. L'art. 53 del D.Lgs. 151/2001 prevede, inoltre, che non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un **figlio di età inferiore a 3 anni** o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'**unico genitore affidatario** di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni
- la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre i 12 anni di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa

II. PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA

Fino ai 7 mesi di età del bambino è **vietato adibire** le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (indicati nell'allegato A del d.lgs. 151/2001) e ai lavori che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro (indicati nell'allegato B del d. lgs 151/2001). In tali ipotesi, se al termine del congedo obbligatorio la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni, è **possibile estendere il periodo di astensione obbligatoria fino ai 7 mesi di età del figlio/della figlia**.

III. TRASFERIMENTO TEMPORANEO

L'art. 42 bis del d.lgs. 151/2001 prevede che il **dipendente pubblico con figli minori fino a 3 anni di età** possa essere assegnato a richiesta, anche in maniera frazionata, a una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale è fissata la residenza della famiglia o nella quale l'altro genitore eserciti la propria attività lavorativa per un periodo complessivamente non superiore a tre anni.

CONDIZIONI

Sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione.

NOTA BENE

- l'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro 30 giorni dalla domanda
- l'eventuale dissenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione deve essere motivato e limitato a casi o esigenze eccezionali
- il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione
- il trasferimento può essere richiesto anche in caso di adozione o affidamento, entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del minore

COME RICHIEDERLO

Deve essere redatta domanda, in duplice copia, sia all'amministrazione di provenienza che a quella di destinazione.

IV. FLESSIBILITÀ ORARIA

Le lavoratrici e i lavoratori che fruiscono delle tutele legate alla genitorialità sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità in entrata e in uscita ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio, su loro richiesta.

V. LAVORO AGILE

Le amministrazioni pubbliche sono tenute in ogni caso a riconoscere **priorità alle richieste** di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile **formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età**.

VI. TRASFORMAZIONE PART-TIME SOSTITUTIVO DEL CONGEDO PARENTALE

La lavoratrice/il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o 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%. Le amministrazioni devono dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

VII. BONUS MAMME LAVORATRICI 2026

La legge di bilancio 2026 prevede il riconoscimento di un bonus mamme di importo pari a 60 euro mensili per ogni mese o frazione di mese lavorato, diretto alle lavoratrici madri, dipendenti pubbliche, con 2 o più figli, titolari di un reddito non superiore a 40.000 euro annui.

Il bonus spetta, a partire dal 1° gennaio 2026, su richiesta della lavoratrice:

- alle lavoratrici con contratto a tempo determinato o indeterminato madri di 2 figli, fino al compimento dei 10 anni di età del secondo figlio
- alle lavoratrici con contratto a tempo determinato madri con più di 2 figli, fino al compimento dei 18 anni di età del figlio più piccolo

Le lavoratrici madri di 3 o più figli con contratto a tempo indeterminato, fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, possono accedere fino al 31 dicembre 2026 all'esonero del 100% dei contributi previdenziali per la quota a loro carico (art. 1, comma 180 della L. 30 dicembre 2023, n. 213).

Il bonus che sarà corrisposto a dicembre 2026 in un'unica soluzione, non è imponibile ai fini fiscali e contributivi e non rileva ai fini dell'ISEE.