

# Istituti di tutela della genitorialità nel rapporto di lavoro

*A cura di Germana Caruso  
Progetto formativo Cisl Fp, 20 maggio 2026*



## *Evoluzione della disciplina*

La legge 1204/1971 «*Tutela delle lavoratrici madri*» è originariamente finalizzata alla «protezione della salute della gestante e del nascituro». **Nel tempo la disciplina si evolve valorizzando l'aspetto funzionale della genitorialità** (d.lgs. 151/2001 «Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità»). La tutela non è più rivolta ai soli bisogni più propriamente fisiologici del figlio, ma si estende alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo correlate allo sviluppo della sua personalità.



*Progressiva estensione al lavoratore padre delle garanzie poste a tutela della maternità*

*Progressiva equiparazione della maternità e della paternità biologiche a quelle adottive e affidatarie*

*Fruibilità del congedo di paternità obbligatorio da parte della lavoratrice dipendente che, nell'ambito di una coppia omogenitoriale femminile, risulti genitore intenzionale dall'iscrizione nei registri dello stato civile (Corte Cost. sentenza 6 maggio 2025, n. 115 (... «Costoro, infatti, ha osservato la Corte, condividendo un **progetto di genitorialità**, hanno assunto, al pari della coppia eterosessuale, la titolarità giuridica di quel fascio di doveri funzionali alle esigenze del minore che l'ordinamento considera inscindibilmente legati all'esercizio della responsabilità genitoriale ...»))*

# ISTITUTI D.LGS. 151/2001: UNO SGUARDO DI INSIEME

## ASTENSIONI OBBLIGATORIE

- Congedo di maternità
- Congedo di paternità alternativo (non azionabile direttamente)
- Congedo di paternità (diritto autonomo)



L'effetto sospensivo è dettato da un divieto di adibizione al lavoro

## ASTENSIONI FACOLTATIVE

- Congedo parentale
- Riposi per allattamento
- Congedo per malattia del figlio



Diritti potestativi: il titolare realizza da solo l'interesse tutelato a cui fa riscontro una mera soggezione della parte datoriale alle conseguenze della dichiarazione di volontà della lavoratrice/del lavoratore (cfr. Cass. 16 giugno 2008, n. 16207)

# Congedo di maternità (Capo III - Art. 16 e ss. d.lgs. 151/2001)

**Periodo di astensione obbligatoria dal lavoro** (divieto di adibizione al lavoro) riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio.

Durata complessiva di 5 mesi

- a) **(congedo ordinario)** 2 mesi prima della data presunta del parto + 3 post
- b) 1 mese prima **(flessibilità del congedo)** + 4 post
- c) esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso (art. 1 comma 485 legge 145/2018)
- d) 3 mesi prima della data presunta del parto + 2 post se la lavoratrice è occupata in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza sono da ritenersi gravosi o pregiudizievoli

***N.b.** Opzioni b) e c) solo se il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico del lavoro attestano che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro*

**Adozioni e affidamenti preadottivi nazionali/internazionali:** 5 mesi dall'ingresso in famiglia/Italia del minore

**Parto gemellare:** la durata del congedo di maternità non varia.

Interruzione di gravidanza

- prima del 180° giorno: considerata malattia senza decorso del comports
- dopo 180° giorno: equiparata al parto con diritto al congedo obbligatorio

Si superano i 5 mesi di congedo obbligatorio in caso di:

- parto avvenuto prima della data presunta
  - **INTERDIZIONE ANTICIPATA**

# *Interdizione anticipata (artt. 6, 7 e 17 del d.lgs. n. 151/2001 )*

Provvedimento che consente l'astensione dal lavoro prima del congedo ordinario

Art. 7 - Divieto di adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi e insalubri elencati specificamente negli allegati A e B del d.lgs 151/2001 (durante lo stato di gravidanza e fino al settimo mese di età del bambino)

Art. 11 - Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, il datore di lavoro, nell'ambito del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) deve individuare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C del d.lgs. 151/2001, e le misure di prevenzione e protezione da adottare. Deve informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.



**La lavoratrice è addetta ad altre mansioni** (in ipotesi di mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria)

# *Interdizione anticipata / Prolungamento del periodo di astensione obbligatoria (artt. 6, 7 e 17 del d.lgs. n. 151/2001)*

Se non può essere spostata ad altre mansioni, l'ITL, dispone l'interdizione anticipata dal lavoro

- ***quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e quando la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni*** (provvedimento adottato dall'ITL su istanza del datore di lavoro o su istanza della lavoratrice)

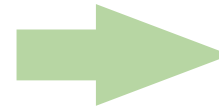
L'ASL dispone l'interdizione anticipata (entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice) ***nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza***

**N.B.** Se al termine del congedo obbligatorio la lavoratrice non può essere adibita ad altre mansioni il periodo di astensione obbligatoria si estende fino al settimo mese (prolungamento del congedo di maternità)

# Congedo di maternità

## Trattamento economico e normativo (art. 22 e ss d.lgs. 151/2001)

- **Indennità pari all'80%** della retribuzione media globale giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo
- Accredimento dei contributi figurativi ai fini pensionistici
- Periodo computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (anche ai fini della progressione nella carriera), compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie
- Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo (NO MALATTIA) non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità



**CCNL SETTORE PRIVATO**  
**Indennità di maternità al 100%**

**CCNL COOP. SOCIALI 2023-2025**  
**UNEBA 2023-2025**  
**ANFASS 2023-2025**  
**ANPASS MISERICORDIE 2020-2022**

## CCNL DI COMPARTO 2022-2024

- Intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima;
- Voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti
- Premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione collettiva integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo - ARAN RAL 1568 (*L'assenza del dipendente ... non produce di per sé una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività. Occorre valutare, in un quadro più ampio la reale incidenza dell'assenza e cioè le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente al raggiungimento degli obiettivi che giustificano l'erogazione del compenso*)

Esclusi i compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

**Nodo della produttività:** Si pone il tema della legittimità di criteri di valutazione della performance adottati dalle amministrazioni pubbliche attraverso i SMV/ criteri di calcolo per l'attribuzione del premio di risultato in ipotesi di assenze dal servizio correlate alla fruizione del congedo di maternità (sent. Tribunale di Taranto sez. Lavoro del 6 marzo 2026) e del congedo parentale (sent. Tribunale di Asti del 7 dicembre 2020)

# CONGEDI DI PATERNITA'

(Capo III d.lgs. 151/2001)

## Art. 27 bis d.lgs. 151/2001

### Congedo di paternità obbligatorio

- ❖ 10 giorni lavorativi (20 in ipotesi di parto plurimo), non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa entro i 5 mesi dalla nascita del figlio
- ❖ Comunicazione in forma scritta al datore di lavoro con un anticipo non inferiore a 5 giorni, sulla base della data presunta del parto, *fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva*

**Indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione.**

## Art. 28 d.lgs. 151/2001

### Congedo di paternità alternativo

Astensione dal lavoro in sostituzione (totale o parziale della madre)

- ❖ morte o grave infermità della madre
- ❖ abbandono del figlio da parte della madre
- ❖ affidamento esclusivo del figlio al padre (provvedimento autorità giudiziaria ex art. 337-quater del Codice civile )

**Stesso trattamento normo-economico previsto per il congedo di maternità (quindi estensione del trattamento economico di miglior favore previsto dai ccnl)**

# PERMESSI PER VISITE PRENATALI (art. 14 TU)

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, **nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.**

Per la fruizione dei permessi delle lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

**Sono permessi aggiuntivi rispetto a quelli disciplinati nei CCNL (per visite, per motivi personali, ROL..)**



- Sono fruibili anche in assenza di specifica disciplina nei vigenti CCNL
- Possono essere ricompresi, seppure non espressamente citati, nelle clausole contrattuali che fanno espresso rinvio a permessi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Le relative ore di assenza dal lavoro non devono essere recuperate
- Non esiste un limite massimo di ore fruibili

# CONGEDO PARENTALE

## (capo V, art. 32 ess d.lgs. 151/2001)

- Modalità di fruizione dell'istituto
- Trattamento economico spettante
- Coordinamento tra CCNL e disposizioni di legge

In ipotesi di **nodi interpretativi** si esprime:

- l'INPS attraverso circolari (istruzioni operative rivolte esclusivamente ai lavoratori subordinati del settore privato/autonomi)
- Il Ministero del Lavoro (interpelli a quesiti di ordine generale sull'applicazione delle normative di competenza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale avanzati ex art. 9 d.lgs. 124/2004 (Diritto di interpello) da organismi associativi a rilevanza nazionale degli Enti territoriali e gli enti pubblici nazionali, nonché, di propria iniziativa o su segnalazione dei propri iscritti, le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale)
- L'Aran attraverso orientamenti applicativi finalizzati all'uniforme applicazione dei contratti collettivi applicabili ai dipendenti pubblici cd «contrattualizzati»
- Il Dipartimento della Funzione pubblica per l'interpretazione di norme di legge applicabili ai dipendenti pubblici

Astensione facoltativa dal lavoro fruibile entro i **14 anni di ciascun figlio**

### **Aventi diritto**

- ❖ Madre / padre (anche adottivi e affidatari)
- ❖ Genitore solo (casi di morte dell'altro genitore, abbandono del figlio, affidamento esclusivo o non riconoscimento del figlio da parte di un genitore)

N.B. Corte d'Appello di Milano -17 marzo 2021 conferma il diritto a godere del congedo parentale per la madre «intenzionale» come risultante dai registri di stato civile legata con unione civile a personale del medesimo sesso. Natura discriminatoria del rifiuto datoriale alla fruizione del congedo.

### **Decorrenza e durata**

Entrambi i genitori hanno diritto a un tetto massimo di mesi fruibili

- ❖ madre fino a 6 mesi
- ❖ padre fino a 6 mesi (elevabili a 7 se si astiene per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi).

Il totale complessivo tra i due genitori non può superare i 10 mesi (elevabili a 11 se il padre fruisce di almeno 3 mesi di congedo)

# Termini di preavviso

## Art. 32 d.lgs. 151/2001

Il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un **periodo di preavviso non inferiore a 5 giorni** con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo.

## CCNL di comparto

Presentazione della domanda all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione.

In presenza di **particolari e comprovate situazioni personali** che rendono oggettivamente impossibile il rispetto di questo termine, **la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti** l'inizio del periodo di astensione dal lavoro

# Modalità di fruizione

## Art. 32 d.lgs. 151/2001

- Periodi continuativi (mesi)
- Periodi frazionati (n. giorni inferiori al mese (**180 giorni**), si sommano le giornate di assenza di ciascun periodo fino a raggiungere il numero di 30)

**comma 1 bis** La contrattazione collettiva di settore, anche di livello aziendale, stabilisce le modalità di fruizione del congedo su base oraria (**1080 ore**), nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

**comma 2 bis** In caso di mancata regolamentazione, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello di inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo.



## Es. CCNL comparto Funzioni locali 2022/2024

Fermo restando, un termine di preavviso pari a 2 giorni, ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, **6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno.**

**I congedi parentali ad ore sono cumulabili con permessi e riposi di cui al D.Lgs 151/2001** e non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora (es. Parentale ad ore per altro figlio; riposi per allattamento, anche per altro figlio)

## INPS

Quando la somma delle ore fruiti a titolo di congedo parentale orario è pari al monte ore equivalente alla giornata lavorativa, specificamente stabilito dal contratto collettivo o aziendale, si considera fruita una giornata di congedo parentale.

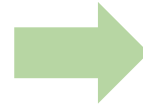
Nel caso di fruizione a "mezza giornata", due mezze giornate sono computate come un giorno di congedo parentale.

# Computo del congedo

## CCNL di comparto

I periodi di assenza del congedo parentale, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi.

Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.



N.B. **circolare n. 2/2011** Dipartimento della Funzione Pubblica «Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni), è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto. Tali giornate [il sabato e la domenica] non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, **se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o del figlio**»

### Esempio 1 – 2 SAB E 2 DOM COMPUTATI NEL CONGEDO

LUN – VEN	CONGEDO
LUN - VEN	CONGEDO
LUN – VEN	CONGEDO
LUN	SERVIZIO

### Esempio 2 – 2 SAB E 2 DOM COMPUTATI NEL CONGEDO

LUN – VEN	CONGEDO
LUN – VEN	CONGEDO
LUN – VEN	CONGEDO
LUN	MALATTIA DIP/FIGLIO

# Computo del congedo

Messaggio Inps 18 ottobre 2011, n. 19772

**Il sabato e la domenica compresi tra la seconda e la terza settimana non sono computabili, né indennizzabili a titolo di congedo parentale in quanto tali giorni - compresi in un periodo unico di congedo parentale posto che, dalla prima alla quarta settimana, non vi è ripresa dell'attività lavorativa - risultano comunque ricompresi all'interno di un periodo di assenza fruita ad altro titolo (periodo neutro ai fini di interesse).**

Il sabato e la domenica ricadenti tra la prima e la seconda settimana e tra la terza e la quarta sono computabili ed indennizzabili in conto congedo parentale in quanto tali giorni cadono, rispettivamente, subito dopo e subito prima il congedo parentale richiesto.

Quanto sopra vale anche nell'ipotesi in cui il lavoratore alterni congedo parentale e ferie come nell'ipotesi 4. Il sabato e la domenica non si computano a titolo di congedo parentale in quanto inclusi in un periodo, seppur breve, di ferie (venerdì e lunedì).

Esempio 3

LUN – VEN	CONGEDO
LUN – VEN	FERIE/MALATTIA
LUN – VEN	FERIE/MALATTIA
LUN – VEN	CONGEDO

Esempio 4

MART - GIO	CONGEDO
VEN	FERIE
LUN	FERIE
MART - GIO	CONGEDO

# Computo del congedo

## ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN LUGLIO 2025

Si chiede il parere in ordine alla necessità di computare anche i giorni di sabato e festivi (lavoratore che lavora su cinque giorni) allorquando vi sia una richiesta di congedi parentali per un lungo periodo, con alternanza tra periodi di ferie e periodi di congedo parentale. senza che ci sia mai un effettivo rientro in servizio.

Esempio:

1° settimana: lun ferie, dal martedì al giovedì congedo, e venerdì ferie;

2° settimana: lunedì ferie, dal martedì al giovedì congedo, e venerdì ferie, e così via per due mesi complessivi.

**Risposta a nota prot. n. 22865 del 07.07.2025 (prot. Entrata Aran n. 12316 del 07.07.2025)**

Con riferimento al quesito in esame, per quanto di competenza, non si può che confermare l'orientamento consolidato della scrivente Agenzia, in linea con il dettato contrattuale, che **per il caso rappresentato, non essendoci ripresa lavorativa, comporta l'inclusione nel conteggio del congedo anche dei sabati e domeniche.**

# Trattamento economico spettante (Art. 34 d.lgs. 151/2001)



**La retribuzione spettante, nel limite di 9 mesi indennizzabili, cambia in base al periodo entro il quale si è concluso il congedo obbligatorio.**

Congedo obbligatorio concluso entro il 31.12.2022 **spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione salvo previsioni più favorevoli dei contratti collettivi**

- **Congedo obbligatorio concluso entro il 31.12.2023 il 1° mese di congedo parentale retribuito all'80%** (invece che al 30%) **se fruito entro i 6 anni del bambino.** ( ex. art.1 comma 359 legge 197/2022)
- **Congedo obbligatorio concluso entro il 31.12.2024 il 2° mese di congedo parentale retribuito all'80%** (invece che al 30%) se fruito entro i 6 anni del bambino (ex art. 1, comma 179, legge 213/2023)
- **Congedo obbligatorio concluso **dopo** il 31.12.2024 il 3° mese di congedo parentale retribuito all'80%** (invece che al 30%) se fruito entro i 6 anni del bambino.

## Benefici riconosciuti in maniera alternativa tra genitori

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 comunica all'inizio di ogni anno)

## CCNL di comparto

Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001 e ss.mm.ii, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, **i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono fruibili anche frazionatamente e sono retribuiti per intero**

**Come si coordina la previsione contrattuale con la modifica normativa ex art. 1, comma 359, della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023) che ha introdotto il 1° mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione (invece che al 30%) se fruito entro i 6 anni del bambino?**

### **CFL236 del 23.11.2023**

#### **Il congedo parentale retribuito al 100%, fino a che età del bambino può essere fruito?**

La norma contrattuale come già precisato dalla scrivente Agenzia negli orientamenti applicativi espressi in materia, contiene una disciplina contrattuale di maggior favore, che, per effetto del rinvio dinamico alle previsioni contenute all'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, permette di retribuire al 100% i primi 30 giorni di congedo parentale; tale beneficio deve essere riconosciuto dalle Amministrazioni ogni qualvolta l'articolo 34 del D. Lgs. n. 151/2001 riconosca la possibilità di erogare l'indennità ivi prevista, ad oggi fino al dodicesimo anno di vita del figlio **(ora a seguito dell'innalzamento dell'età del figlio deve intendersi entro i 14 anni)**

**PARERE ARAN DEL 14.04.2023** Per «ciascun figlio» vuol dire che in ipotesi di parto gemellare il beneficio si raddoppia, non è correlato all'evento unico della nascita ma al numero di figli.

Qual è il trattamento economico spettante alla luce della vigente formulazione dell'art. 34 d.lgs. 151/2001?

#### PUBBLICO

PRIMI 30 GG AL 100% ENTRO I 14 ANNI

SECONDO MESE ALL'80% ENTRO I 6 ANNI

TERZO MESE ALL'80% ENTRO I 6 ANNI

ULTERIORI 6 MESI AL 30% ENTRO I 14 ANNI

#### PRIVATO

PRIMI 30 GG ALL'80% ENTRO I 6 ANNI

SECONDO MESE ALL'80% ENTRO I 6 ANNI

TERZO MESE ALL'80% ENTRO I 6 ANNI

ULTERIORI 6 MESI AL 30% ENTRO I 14 ANNI

**FAQ INPS dicembre 2023** Se uno dei due genitori è dipendente pubblico ed ha fruito di 1 mese al 100%, può l'altro genitore dipendente privato chiedere la retribuzione di 1 mese all'80%?

Si, il trattamento di maggior favore (100% per i primi 30 giorni di congedo parentale) previsto per i dipendenti pubblici ha natura contrattuale. Non può, pertanto, precludere il diritto del genitore dipendente del settore privato ad una tutela indennitaria prevista per legge.

# Orientamenti Aran

**Una lavoratrice che ha già utilizzato, durante un precedente rapporto di lavoro alle dipendenze di un'azienda privata, due mesi di congedo parentale, chiede di fruire presso la pubblica amministrazione di un ulteriore periodo di congedo parentale per lo stesso bambino, che non ha ancora compiuto i tre anni di età. I primi trenta giorni di tale ultimo periodo devono essere retribuiti per intero?**

Con riferimento alla questione sollevata, la tutela contrattuale dell'intera retribuzione prevista contrattualmente si deve intendere applicata ai primi trenta giorni di astensione facoltativa richiesti ad una pubblica amministrazione, anche qualora la lavoratrice abbia già goduto di precedenti periodi di congedo parentale presso altri datori di lavoro, senza peraltro fruire di analogo beneficio economico.

Occorre, però, verificare che la prerogativa in esame non sia stata utilizzata dall'altro genitore, atteso che i 30 giorni a retribuzione intera riconosciuti dal CCNL devono essere complessivamente considerati per entrambi i genitori.

**Un dipendente che ha già usufruito dei giorni di congedo parentale retribuiti interamente, può richiederli nuovamente al nuovo datore di lavoro (amministrazione pubblica ricompresa in diverso comparto)?**

La clausola contrattuale deve essere interpretata ed applicata dall'amministrazione in coerenza con il quadro normativo così come delineato dal D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., sebbene con le specificazioni e le regole di miglior favore ivi indicate.

Chiarito ciò, il contratto prevede che nei "primi trenta giorni" di congedo parentale al lavoratore/lavoratrice spetta l'intera retribuzione (cfr. art. 28, comma 3 del CCNL citato). Si tratta di un periodo che può essere riconosciuto – per ciascun figlio - una sola volta e non può essere, pertanto, duplicato **nel caso in cui la lavoratrice/il lavoratore cambi datore di lavoro pubblico tra quelli ricompresi nell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 2001, indipendentemente dal comparto di appartenenza di tali amministrazioni.**

1



2



3

Gen 1 dip pubblico cd  
«contrattualizzato»

Gen 2 dip pubblico cd  
«contrattualizzato»

30 giorni al 100%  
computati  
complessivamente

Gen 1 dip pubblico – 30  
giorni al 100%

Gen 2 dip privato – 30  
giorni all'80%

Gen 1 dip pubblico – 30  
giorni al 100%

Gen 2 dip «in regime di  
diritto pubblico» (magistrati,  
prefetti, militari..) – 30 giorni  
al 100%

# Congedo parentale: trattamento normativo

Art. 34 comma 5  
come modificato  
dal d.lgs.  
105/2022

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, **salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.**

CCNL di  
comparto vigenti  
al 13 agosto  
2022

Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1 del D.lgs. n. 151 del 2001 e ssmmii, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, **i primi trenta giorni**, computati complessivamente per entrambi i genitori sono fruibili anche frazionatamente **non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio** e sono retribuiti per intero



PRINCIPIO DELLA INDEROGABILITA' IN PEIUS DEL D.LGS. 151/2001  
**Art. 1, comma 2, d.lgs. 151/2001 « sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione»**

# CONGEDO PER MALATTIA DEL BAMBINO

## Art. 47 d.lgs. 151/2001

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, **nel limite di dieci giorni** lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e **i quattordici** anni.

La certificazione di malattia inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore.

Non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

Sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.



## CCNL settore privato

Retribuiti n. 2 gg all'anno per malattia figlio entro gli 8 anni del figlio (ANPAS MISERICORDIE 2020-22; OPERE VALDESI 2023-2025; AIAS 2017-2019; CROCE ROSSA 2020-2022)

## CCNL comparti pubblici

Fino al terzo anno di vita di ciascun bambino, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono **riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita.**

# RIPOSI PER ALLATTAMENTO

Art. 39 d.lgs. 151/2001

Durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo (durata di un'ora ciascuno) con orario superiore alle 6 ore anche cumulabili durante la giornata.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Periodi riconosciuti al padre lavoratore (art. 40 d.lg. 151/2001):

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga.
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

**I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.**

## FOCUS BUONO PASTO

**Corte di Cassazione - Civile, sezione lavoro - con la sentenza n. 31137 del 28 novembre 2019** (ricorso di alcuni lavoratori, finalizzato ad ottenere il riconoscimento dell'incidenza dei permessi per allattamento, ai fini dell'attribuzione del diritto ai buoni pasto.)

Nel pubblico impiego contrattualizzato l'effettuazione della pausa pranzo è condizione per l'attribuzione del buono pasto e tale effettuazione, a sua volta presuppone, come regola generale, che il lavoratore osservi in concreto un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore (oppure altro orario superiore minimo indicato dalla contrattazione collettiva), sicché la suddetta attribuzione compete solo per le giornate in cui si verificano le suindicate condizioni (art. 8 d.lgs. n. 66 del 2003).

I buoni pasto non possono essere attribuiti ai lavoratori che nella qualità di destinatari delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001 osservano in concreto un orario giornaliero effettivo inferiore alle suddette sei ore. Infatti, con riguardo ai buoni pasto, non può valere l'equiparazione dei periodi di riposo di cui al comma 1 dell'art. 39 del d.lgs. n. 151 del 2001 alle ore lavorative. L'equiparazione vale "agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro". L'attribuzione dei buoni pasto, non riguarda né la durata né la retribuzione del lavoro essendo finalizzata a consentire agli interessati il recupero delle proprie energie psico-fisiche.



## Ulteriori istituti a tutela della genitorialità

### **Divieto di adibizione a lavoro notturno (Art. 53 del d.lgs. 151/2001)**

È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, fino al compimento di un anno di età del bambino

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

### **Divieto di licenziamento**

- Divieto di licenziamento dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione della norma è nullo (al pari di quello causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore).
- In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso (OBBLIGO DI CONVALIDA DELLE DIMISSIONI PRESENTATE DURANTE I PRIMI TRE ANNI DEL BAMBINO – SOLO SETTORE PRIVATO)

## Ulteriori istituti a tutela della genitorialità

### Art. 42-bis D.LGS. 151/2001

(Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche)

Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato e limitato a casi o esigenze eccezionali. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.



La Corte Costituzionale, con sentenza 16 aprile 2024, n. 99 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'[art. 42-bis, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#) nella parte in cui non contempla che il trasferimento temporaneo del dipendente possa essere disposto «ad 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

# Ulteriori istituti a tutela della genitorialità

## ORARIO FLESSIBILE

Sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001

Modalità di articolazione oraria: fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

I criteri per l'individuazione di fasce temporali sono oggetto di contrattazione integrativa

Il debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi **secondo modalità concordate con il dirigente**

**N.B. La flessibilità una volta regolamentata è agita, non occorre che ne venga autorizzata la fruizione. Diversamente il recupero va concordato (strumento di verifica e controllo del rispetto del debito orario)**

# Ulteriori istituti a tutela della genitorialità

## ORARIO MULTIPERIODALE

Le ore settimanali possono essere variamente distribuite su periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario di lavoro.

La contrattazione collettiva fissa un arco temporale entro il quale quantificare il monte ore complessivo che risponde all'obbligazione contrattuale (es. 26 settimane).

In tale arco temporale sono ammessi periodi lavoro con orario di lavoro inferiore alle ore settimanali e periodi con orario superiore fino ad un massimo di 48 ore settimanali

**N.B.** Art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Non si produce né lavoro straordinario né debito orario

**Il ccnl FLL del 23 febbraio 2026 ammette il ricorso all'orario multiperiodale anche in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, comunque compatibili con esigenze di servizio**

# Ulteriori istituti a tutela della genitorialità

## IL LAVORO AGILE

### Capo II (Artt. 18–23 legge 81/2017)

#### *«Misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi, del lavoro subordinato»*

Art. 18 «[modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti](#)»

Prestazione eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

#### Art. 18 comma 3 bis

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti 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 dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità

# La disciplina del lavoro agile nei CCNL di comparto 2022-2024



Con l'accordo individuale è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale (DEROGA AL DM 8 OTTOBRE 2021) per i lavoratori che godano dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità