GENITORI CHE LAVORANO

NUOVA GUIDA AI CONGEDI E PERMESSI

EDIZIONE 2026

CGIL

inca

il Patronato della CGIL

Guida aggiornata ad aprile 2026

A cura di

Sandro Gallittu, *CGIL Nazionale*

Giuseppe Colletti e Simonetta Suaria, *INCA Nazionale*

Si ringrazia per la collaborazione

Luca Proietti

Progetto grafico e realizzazione

INCA

Indice

PREMESSA 4

1 | FONTI LEGISLATIVE 7

2 | CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ PER LE LAVORATRICI DIPENDENTI 12

3 | CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ PER I LAVORATORI DIPENDENTI 16

4 | PERMESSI ORARI PER I LAVORATORI DIPENDENTI 19

5 | CONGEDO PARENTALE PER I LAVORATORI DIPENDENTI 22

6 | CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO/A 34

7 | GENITORI ADOTTIVI E AFFIDATARI LAVORATORI DIPENDENTI 37

8 | CONGEDO PER LAVORATORI E LAVORATRICI PARASUBORDINATI/E 41

9 | GENITORI DI FIGLI/E CON HANDICAP 47

10 | PERMESSI E CONGEDI AGLI UNITI CIVILMENTE E AI CONVIVENTI 61

11 | AGEVOLAZIONI NEL SISTEMA CONTRIBUTIVO 64

12 | ASSEGNO DI MATERNITÀ DELLO STATO PER LAVORATRICI PRECARIE O DISOCCUPATE 66

13 | ASSEGNO DI MATERNITÀ DEI COMUNI 69

14 | BONUS ASILO NIDO E FORME DI SUPPORTO PRESSO LA PROPRIA ABITAZIONE 72

15 | BONUS NUOVE NASCITE **75**

16 | ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER FIGLI A CARICO **77**

17 | DECONTRIBUZIONE PER LE LAVORATRICI MADRI **81**

18 | TUTELA DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA **83**

Premessa

Scegliere di diventare genitori in Italia oggi è spesso una scelta che si scontra con una realtà demografica e sociale sempre più complessa e questa guida nasce per offrire ai genitori uno strumento chiaro e accessibile per conoscere e far valere i propri diritti.

I dati ISTAT più recenti ci consegnano un quadro allarmante: nel 2024 le nascite sono scese a 370.000, segnando un nuovo minimo storico e un calo del 2,6% rispetto all'anno precedente. Nei primi 11 mesi del 2025 ammontavano a 324.000 nuovi nati, evidenziando un calo del 4,2% rispetto agli stessi mesi dell'anno precedente. Il tasso di fecondità è scivolato a 1,18 figli per donna, un valore persino inferiore al minimo del 1995. E la stima provvisoria relativa ai primi 7 mesi del 2025 scende ancora a 1,13.

Non siamo di fronte a una dinamica inevitabile, ma al risultato di scelte politiche e di un modello di sviluppo che non hanno saputo garantire stabilità occupazionale, servizi adeguati, il diritto alla casa e più complessivamente un sistema di welfare capace di sostenere concretamente le scelte di genitorialità delle persone. Non sono solo statistiche, ma lo specchio di un Paese in cui la genitorialità viene costantemente posticipata e il desiderio di avere figli è spesso schiacciato tra precarietà lavorativa e carenza di servizi.

Oggi la condizione di genitore assume forme diverse e fragilità specifiche che richiedono tutele mirate. Assistiamo a un aumento significativo dei nuclei monogenitoriali: in base all'ultimo rapporto di Save the Children, "Le equilibriste: la maternità in Italia 2025", ci sono oltre 1,1 milioni di famiglie composte da un solo genitore, e nella stragrande maggioranza dei casi si tratta di madri sole, che devono affrontare ostacoli economici e sociali raddoppiati, spesso senza una rete di supporto adeguata.

Nonostante alcuni passi avanti normativi, come il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni e l'istituzione dell'Assegno Unico e Universale, il divario tra madri e padri resta profondo. Nel 2024, i dati INPS evidenziano una disparità netta nell'utilizzo dei congedi parentali: le donne hanno usufruito di oltre 15,4 milioni di giornate, contro appena 2,7 milioni da parte degli uomini. Questa distribuzione diseguale del lavoro di cura alimenta la cosiddetta *child penalty*, penalizzando le donne madri in termini di retribuzione, continuità lavorativa e avanzamento di carriera, con effetti diretti anche sulla continuità contributiva, sull'importo delle pensioni future e sul rischio di povertà in età anziana.

Per questo, come CGIL, sosteniamo da tempo e con determinazione la necessità di rafforzare gli strumenti di condivisione della genitorialità, a partire dall'introduzione di un congedo parentale realmente paritario tra madre e padre, non trasferibile e adeguatamente retribuito, in grado di riequilibrare i carichi di cura e contrastare le disuguaglianze di genere nel lavoro e nella società. Così come sosteniamo da tempo un congedo di paternità obbligatorio e tendenzialmente paritario rispetto a quello di maternità e che quindi non può corrispondere ai 10 giorni attuali peraltro garantiti da un obbligo "debole".

A queste criticità si aggiungono disarmonie normative che rischiano di compromettere il principio stesso di uguaglianza tra i figli. Un esempio emblematico riguarda la recente evoluzione della disciplina dei congedi per malattia del figlio. La Legge n. 199/2025 ha introdotto una previsione di maggior favore, riconoscendo a ciascun genitore la possibilità di fruire di 10 giorni annui di congedo per figli tra i 3 e i 14 anni: un passo nella direzione di rafforzare il sostegno alle famiglie nella gestione dei bisogni di cura.

Tuttavia, il mancato coordinamento con le disposizioni già esistenti in materia di figli adottivi o affidati ha prodotto, sul piano applicativo, una situazione di incertezza e, in molti casi, di vera e propria disparità di trattamento. In assenza di un intervento organico, si registrano interpretazioni che tendono a escludere i figli adottivi dall'estensione delle nuove tutele, mantenendo per essi un regime separato e meno favorevole.

Ne deriva un effetto paradossale: proprio mentre l'ordinamento ha sancito il principio dello stato unico di figlio, eliminando ogni distinzione giuridica, nella prassi applicativa riemergono differenze difficilmente giustificabili, se non come il risultato di un difetto di coordinamento normativo. Questo caso evidenzia un problema più generale: la

stratificazione normativa che caratterizza il sistema italiano di tutela della genitorialità, spesso costruito per interventi successivi e non attraverso un disegno organico determina il rischio di creare, anche involontariamente, trattamenti differenziati nell'accesso a diritti fondamentali legati alla cura e alla presenza dei genitori nei momenti di bisogno.

Queste disuguaglianze incidono concretamente sulla vita delle famiglie e sulla qualità dei percorsi di genitorialità, in particolare in contesti – come quello adottivo e dell'affido – che richiedono già di per sé un'attenzione e un sostegno particolari. Una lettura coerente con i principi costituzionali di uguaglianza e non discriminazione impone di estendere le tutele in modo uniforme, evitando che innovazioni pensate per ampliare i diritti finiscano per escludere alcune categorie di figli e avendo sempre come caposaldo il principio del "superiore interesse del minore".

A ciò si aggiunge il tema dell'accesso ai servizi per la prima infanzia, che rimane un elemento critico: solo poche regioni sono vicine all'obiettivo europeo di 45 posti nido ogni 100 bambini; in questo senso la speranza accesa dal PNRR sembra destinata ad essere ampiamente disattesa. Persistono forti divari territoriali tra Nord e Sud e tra aree urbane e interne, che amplificano le disuguaglianze sociali e limitano ulteriormente la partecipazione al lavoro, in particolare per le donne. In assenza di un'infrastruttura sociale adeguata, il carico di cura continua a ricadere in larga misura sulle madri, costringendole spesso ad accettare forme di lavoro più deboli o ad abbandonare il mercato del lavoro.

In questo scenario di continui cambiamenti e norme stratificate, sapersi orientare è fondamentale. La guida offre ai genitori uno strumento chiaro e accessibile per conoscere e far valere i propri diritti. Non si tratta solo dell'elencazione di bonus o incentivi economici, ma della costruzione di un percorso di conoscenza di un sistema di diritti esigibili, di servizi universali per un'organizzazione del lavoro che riconosca pienamente il valore sociale della genitorialità. È necessario rivendicare modelli organizzativi più flessibili, come ad esempio il diritto alla disconnessione e una reale condivisione delle responsabilità familiari, insieme all'applicazione coerente e non discriminatoria delle norme esistenti; parallelamente è fondamentale irrobustire il lavoro sindacale di avanzamento dei diritti a favore di una condizione egualitaria della genitorialità.

Come Patronato INCA e come CGIL, siamo al vostro fianco per trasformare le norme in tutele concrete. La nostra rete di sedi su tutto il territorio nazionale è a disposizione di ogni lavoratrice e lavoratore per offrire assistenza, supporto legale e medico, anche nei casi in cui l'interpretazione delle norme produca ingiustificate disparità di trattamento.

Promuovere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro non è solo un obiettivo sociale, ma una priorità strategica per il Paese. Garantire che la genitorialità non sia più vissuta come una limitazione o addirittura una rinuncia al lavoro, ma come un diritto pienamente tutelato, significa investire nel futuro, sulle relazioni industriali, nella coesione sociale e nella sostenibilità del nostro sistema sociale, economico e previdenziale.

Questa guida vuole essere un utile strumento di orientamento per diffondere consapevolezza e diritti che nelle nostre sedi, con il prezioso sapere di compagne e compagni, saranno resi esigibili e concreti: non siete sole e non siete soli in questo nuovo percorso di genitore.

Ezio Cigna e Cristiano Zagatti
Coordinatori Area Stato Sociale e Diritti CGIL Nazionale

Anna Maria Bilato
Collegio di Presidenza INCA Nazionale

1 | Fonti Legislative

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

La legge n. 53/2000 approvata simbolicamente proprio l'8 marzo, prefigurava un modello di lavoro flessibile per i genitori che lavorano, con l'introduzione dei congedi parentali di ispirazione europea e l'obiettivo di favorire una reale alternanza dei ruoli genitoriali.

Disposizioni legislative in materia di sostegno e tutela della maternità e paternità

Il Testo Unico (Decreto Legislativo n. 151/2001), derivato dalla legge n. 53/2000, integra e completa la normativa per le lavoratrici dipendenti, per le autonome, per le libere professioniste, per le parasubordinate, nonché per le donne che non lavorano. Anche i padri lavoratori vengono sollecitati con misure specifiche a occuparsi della cura dei figli.

Nella stessa normativa sono trattati i diritti e le indennità di padri e madri adottivi e affidatari e dei genitori di figli con handicap e disciplinati la tutela della salute riproduttiva e il lavoro notturno delle lavoratrici madri. Viene recepita anche la giurisprudenza della Corte di giustizia europea e assimilate significative sentenze della Corte Costituzionale, nell'ottica della più ampia tutela del minore.

Il Testo Unico (T.U.) ha ottenuto risultati apprezzabili per quanto riguarda la maternità e la paternità per il lavoro subordinato. Non altrettanto si può affermare per le altre tipologie di lavoro, tra cui quello parasubordinato e tutta la vasta area dei lavori saltuari, atipici e in bilico tra occupazione e ammortizzatori sociali, ormai sempre più diffusi. Dal 2001, anno di approvazione del T.U., a oggi, decreti specifici, leggi finanziarie e numerose sentenze di giurisprudenza fino alla Corte Costituzionale, nonché Direttive europee, hanno aggiornato e migliorato l'impianto originario.

Il principio ispiratore del T.U. è proprio quello di perseguire sia una reale alternanza, sia la presenza contemporanea al fianco del minore di entrambi i genitori, incentivando i lavoratori padri a condividere le delicate fasi di sviluppo dei figli/e.

■ Decreto Legislativo 80/2015

Il Decreto Legislativo n. 80/2015 modifica profondamente il T.U. Tra le novità più importanti contenute nel decreto, vi è la possibilità per la madre lavoratrice dipendente di tornare al lavoro e rimandare il congedo obbligatorio al rientro a casa del neonato, in caso di ricovero per parto prematuro.

Inoltre, grande attenzione viene rivolta alle adozioni, nazionali ed internazionali, e agli affidamenti, realizzando uno dei principi ispiratori del T.U., ossia equiparare la maternità e paternità biologica a quella non biologica. Si modificano, ampliandoli, i diritti per i lavoratori autonomi e per i liberi professionisti. Vengono elevati i limiti temporali di fruibilità del congedo parentale da otto a dodici anni e conseguentemente il periodo indennizzabile a prescindere dalle condizioni di reddito da tre a sei anni. Viene introdotta la possibilità di usufruire del congedo parentale orario su domanda del genitore, anche in assenza di previsione contrattuale nazionale o aziendale, per metà dell'orario lavorativo previsto.

Per la prima volta in un testo di legge italiano si affronta il tema della violenza di genere, dal lato della garanzia dei percorsi di protezione per le vittime.

- **Decreto Legislativo 105/2022**

Il Decreto Legislativo n. 105/2022 (in vigore dal 13 agosto 2022), varato in occasione del recepimento della Direttiva Ue del Consiglio n. 2019/1158 relativa all'«equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza», ha la finalità di migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza. La norma prevede che le disposizioni si applichino anche ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

Le modifiche apportate dal D.lgs. riguardano:

- l'introduzione della disciplina del congedo di paternità obbligatorio dei lavoratori dipendenti;
- l'ampliamento dei periodi indennizzabili del congedo parentale per i lavoratori dipendenti e per i lavoratori iscritti alla Gestione separata, prevedendo l'alternanza tra i genitori nella fruizione;
- la possibilità di indennizzare, per gravidanza a rischio, i periodi antecedenti i due mesi prima del parto delle lavoratrici autonome;
- l'introduzione del diritto al congedo parentale dei lavoratori autonomi.

- **Legge 197/2022**

La legge n. 197 del 22 dicembre 2022 (legge di Bilancio 2023) prevede l'incremento dal 30% all'80% di una mensilità dell'indennità per congedo parentale.

- **Legge 213/2023**

- La legge di Bilancio 2024 dispone, per i nati dal 1° gennaio 2024, un ulteriore incremento del sussidio Bonus Nido per i nuclei familiari con un valore dell'ISEE fino a 40.000 euro, nei quali sia già presente almeno un figlio di età inferiore ai dieci anni.
- Inoltre, la legge di Bilancio 2024 prevede un esonero del 100% della quota dei contributi

previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico delle lavoratrici che nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 risultino essere madri di tre figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, e fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

- **Legge n. 207/2024**
  - La Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di Bilancio 2025) incrementa, dal 2025, l'indennità spettante ai genitori, in alternativa tra loro, per congedo parentale per il secondo mese entro il sesto anno di vita del figlio all'80% della retribuzione e prevede un ulteriore mese con indennità all'80% della retribuzione.
  - La legge di Bilancio 2025 riconosce per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025 un importo una tantum pari a 1.000 euro, erogato nel mese successivo al mese di nascita o adozione.
  - Inoltre, la legge di Bilancio 2025 prevede, per i nuovi nati dal 2024, con nuclei familiari con ISEE fino a 40 mila euro, che il bonus asilo nido abbia un importo massimo di 3.600 euro, indipendentemente dal fatto che nel nucleo sia già presente un figlio di età inferiore a 10 anni.

Legge 106/2025

La Legge 106/2025 introduce nuove agevolazioni per chi è affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, patologie gravi, malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un'invalidità pari o superiore al 74% oppure assiste familiari affetti da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, patologie gravi, malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un'invalidità pari o superiore al 74%.

Legge n. n. 199/2025

La Legge n. 199 del 30 dicembre 2025 (legge di Bilancio 2026) amplia l'arco temporale di fruizione dei principali istituti di congedo legati alla cura dei figli, in particolare il congedo parentale ordinario, il prolungamento per figli con disabilità in situazione di gravità, il congedo parentale in caso di adozione o affidamento e il congedo per malattia del figlio.

Inoltre, la legge di Bilancio 2026 introduce un nuovo indicatore della situazione economica equivalente, denominato ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione.
Si tratta di un indicatore con ambito di applicazione circoscritto, che non sostituisce l'ISEE ordinario ma si affianca ad esso esclusivamente per alcune prestazioni erogate dall'INPS.
Il nuovo ISEE sarà pertanto applicabile solo ad alcune prestazioni, tra queste l'Assegno Unico e Universale per i figli a carico (AUU), il Bonus asilo nido e forme di supporto presso la propria abitazione e il Bonus nuovi nati.

Nel nuovo ISEE è prevista una franchigia più alta per la casa di abitazione e una maggiorazione della scala di equivalenza per le famiglie con figli.

Divieto di licenziamento

Il cardine di tutta la legislazione a tutela della maternità e della paternità dei genitori che lavorano è il mantenimento del posto di lavoro. Il divieto di licenziamento opera dall'inizio della gravidanza al termine del periodo di interdizione dal lavoro e fino ad un anno di età del figlio/a.

Nei casi in cui il padre sostituisce la madre per il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, questo divieto opera anche nei confronti del padre, sempre fino ad un anno di età del figlio/a.

Il licenziamento *è nullo* quando entrambi i genitori usufruiscono dei congedi e dei permessi previsti dal T.U. Va sottolineato che parliamo di padri e madri; il vincolo coniugale non è richiesto.

■ Contro le dimissioni in bianco

Dopo anni di mobilitazione del sindacato e dei movimenti delle donne, è stata approvata una legge efficace contro la diffusa pratica delle dimissioni in bianco. Il Decreto Ministeriale n. 151/2015 rende obbligatoria la domanda telematica con data di trasmissione e codice identificativo. Si può presentare la richiesta di dimissioni anche tramite sindacato e patronato, quindi il controllo risulta efficace.

Per le dimissioni della lavoratrice madre, già il T.U. (art. 55, comma 4) prevede la convalida dalla Direzione territoriale del Ministero del Lavoro entro il primo anno di vita del bambino/a, cioè il periodo protetto durante il quale è vietato il licenziamento. La procedura viene ora ulteriormente rafforzata, per impedire i numerosi abusi.

La convalida delle dimissioni (legge n. 92/2012, art. 4 comma 16) riguarda non solo la madre durante il primo anno di via del figlio/a, ma entrambi i genitori lavoratori entro i primi tre anni di vita del bambino/a o in caso di adozione, entro tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

ATTENZIONE

Il modello previsto per le dimissioni, secondo le indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, deve contenere la precisa informazione su tutte le possibilità previste dalle norme, tra cui il congedo parentale orario e la scelta del part-time, per evitare di essere costretti a rinunciare al lavoro per accudire i figli.

2 | Congedo obbligatorio di maternità per le lavoratrici dipendenti

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai tre mesi successivi. La sua durata è pertanto di cinque mesi, anzi, per maggior precisione, di cinque mesi e un giorno, perché si aggiunge anche il giorno stesso del parto. Il T.U. ha previsto la possibilità per la lavoratrice di scegliere di posticipare l'astensione fino al mese precedente la data presunta del parto, per poter usufruire dopo il parto di un mese di congedo in più per accudire il neonato.

Questo tipo di congedo, un mese prima del parto e quattro mesi dopo, detto flessibile, può essere utilizzato a condizione che un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico del lavoro (ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni), ove previsto, certifichino che la scelta non arrechi danno alla salute della madre e del nascituro.

Il congedo di maternità anticipato, anche dai primi giorni di gestazione, può essere autorizzato quando:

- vi siano patologie della gravidanza convalidate da certificazione medica;
- la lavoratrice sia addetta a lavorazioni pericolose e nocive e non possa essere spostata ad altre mansioni.

L'astensione anticipata prolunga il congedo di maternità obbligatorio per tutti i periodi necessari, debitamente autorizzati dalla documentazione di un medico del Servizio Sanitario Nazionale, per la lettera a) e dalla Asl, dalla Direzione Territoriale del Lavoro in tutti gli altri casi.

Se la lavoratrice è addetta a lavori particolarmente nocivi, può usufruire di un congedo prolungato fino a sette mesi dopo il parto, retribuito come il «normale» congedo obbligatorio, grazie a una sentenza della Corte Costituzionale (la n. 972/1988), ottenuta dalla consulenza legale dell'INCA.

In caso di parto prematuro con ricovero del neonato (D.lgs. n. 80/2015), la lavoratrice ha il diritto di aggiungere al congedo di maternità dopo il parto i giorni non utilizzati, in parte o interamente prima della nascita, anche oltre i cinque mesi e un giorno previsti. La madre può tornare al lavoro, con certificazione medica che ne attesti l'idoneità, e far decorrere, tutto o in parte, il congedo obbligatorio dal rientro in casa del neonato/a.

In caso di parto plurimo, il congedo di maternità non si raddoppia, né si moltiplica a seconda del numero dei figli.

Con la legge n. 145/2018, legge di Bilancio 2019, insieme alle diverse condizioni di fruizione del congedo obbligatorio di maternità, previste dal Decreto Legislativo n. 151/2001, è stata introdotta anche la possibilità di fruire dei cinque mesi del congedo obbligatorio di maternità dopo che sia avvenuto il parto. Pertanto, la lavoratrice madre ha la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente

dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso. La facoltà è concessa a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

■ Indennità di maternità

Il congedo obbligatorio è pari all'80% della retribuzione, secondo la normativa vigente, ma la quasi totalità della contrattazione collettiva prevede l'integrazione al 100% della retribuzione.

Il periodo di congedo obbligatorio, sia nel T.U. sia in seguito a giurisprudenza positiva e Direttive europee, è considerato a tutti gli effetti come periodo di lavoro. Durante il congedo, quindi, maturano le ferie, la tredicesima mensilità, gli eventuali miglioramenti contrattuali ottenuti nel periodo in cui la madre è obbligatoriamente assente (legge n. 101/2008).

La legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016, comma 183) stabilisce che il congedo obbligatorio di maternità viene computato ai fini dei premi di produttività.

■ Contribuzione figurativa

I periodi di congedo obbligatorio sono accreditati figurativamente e sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione.

Viene applicata la legge n. 155/1981 (art. 8), con riferimento alla media delle retribuzioni settimanali percepite in costanza di rapporto di lavoro nell'anno solare in cui si collocano i periodi da considerare, ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile.

Dal 2010, per il calcolo della contribuzione figurativa va considerata anche la legge n. 183/2010 (art. 40).

Nel settore del pubblico impiego, invece, la contribuzione ai fini pensionistici è obbligatoria, perché il periodo viene regolarmente retribuito dall'ente datore di lavoro.

■ Prolungamento del diritto all'indennità di maternità

Il diritto all'indennità di maternità permane anche nei casi in cui l'inizio del congedo obbligatorio avvenga entro sessanta giorni dall'ultimo giorno lavorato, cosiddetto periodo di «protezione assicurativa». Il diritto, sempre entro i sessanta giorni dalla scadenza, vale anche per i contratti a termine. Nel calcolo dei sessanta giorni non si tiene conto delle assenze dal lavoro dovute a malattia o a infortunio sul lavoro, né del periodo di congedo parentale o di malattia per il figlio fruito per una

precedente maternità, né del periodo di assenza per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto part-time verticale.

Per le lavoratrici in cassa integrazione, in disoccupazione, in mobilità, il T.U. (art. 24) prevede una serie di agevolazioni per il prolungamento del diritto all'indennità di maternità, più favorevole come importo degli ammortizzatori sociali, che vanno esaminate attentamente caso per caso. È importante, quindi, rivolgersi agli uffici INCA territoriali per avere una consulenza specifica.

■ Maternità fuori dal rapporto di lavoro

Il T.U. permette alle lavoratrici madri di utilizzare i periodi corrispondenti al congedo di maternità, intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro, accreditandoli figurativamente, senza onere economico per la lavoratrice, ai fini pensionistici. È necessario, però, avere il requisito di cinque anni di contribuzione nell'assicurazione generale obbligatoria (T.U., art. 25) versato in costanza di rapporto di lavoro. Questa possibilità offerta dal T.U. può risultare molto utile per il diritto alla pensione, in modo particolare di fronte a due o più maternità in periodi in cui non si lavorava. È un'opportunità, poco conosciuta dalle stesse lavoratrici, sulla quale l'INCA ha più volte realizzato campagne di informazione, insieme alle categorie sindacali.

ATTENZIONE ALLA PRESCRIZIONE DEL DIRITTO

La domanda di indennità deve essere presentata all'INPS entro un anno dalla fine del congedo obbligatorio, dopodiché non è più esigibile.

3 | Congedo obbligatorio di paternità per i lavoratori dipendenti

■ Congedo di paternità alternativo

Il Testo Unico, recependo la sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, ottenuta dalla consulenza legale dell'INCA nazionale, che non è esagerato definire «di portata storica», prevede (all'art. 28) che il padre lavoratore possa sostituire la madre per garantire comunque l'accudimento del neonato, se la madre muore, se è gravemente ammalata, se c'è l'affidamento esclusivo al padre, in caso di abbandono, per il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, o per una parte di esso, se la madre ne ha già usufruito parzialmente.

ATTENZIONE

Il diritto a sostituire la madre nell'accudimento del figlio nei gravi casi previsti per i lavoratori dipendenti è stato esteso anche ai padri lavoratori autonomi e liberi professionisti (D.Lgs. n. 80/2015 artt. 15 e 18).

■ Congedo di paternità obbligatorio

Con l'entrata in vigore dal 13 agosto 2022 del Decreto Legislativo n. 105/2022 il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti compresi:

- i lavoratori domestici;
- i lavoratori agricoli a tempo determinato;
- i lavoratori dipendenti di Amministrazioni pubbliche.

Il congedo di paternità obbligatorio non spetta né ai padri lavoratori iscritti alla Gestione separata né ai padri lavoratori autonomi, compresi i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo.

I padri lavoratori dipendenti possono fruire di dieci giorni lavorativi di congedo obbligatorio a partire dai due mesi prima della data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi alla data del parto. Il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio, cioè nel caso di figlio nato morto dal primo giorno della ventottesima settimana di gestazione o nel caso di decesso del figlio nei primi ventotto giorni di vita dello stesso.

Nel caso di parto plurimo, al padre lavoratore dipendente spettano venti giorni di congedo di paternità obbligatorio, a prescindere dal numero di figli nati. Il congedo di paternità obbligatorio può essere fruito negli stessi giorni in cui la madre sta fruendo del congedo di maternità. È compatibile con la fruizione da parte del padre del congedo di paternità alternativo ma non nelle stesse giornate.

I giorni di congedo obbligatorio sono indennizzati dall'INPS al 100% della retribuzione e sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione.

Accesso alla NASpI in caso di dimissioni da parte del lavoratore padre, entro il primo anno di vita del bambino.

Una importante novità riguarda la possibilità di accedere alla NASpI in caso di dimissioni volontarie durante il primo anno di vita del bambino da parte del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o facoltativo.

Ricordiamo che in precedenza questa possibilità era consentita soltanto alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri solo nel caso di fruizione di congedo di paternità alternativo.

12
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

4 | Permessi orari per i lavoratori dipendenti

I permessi orari erano originariamente correlati all'allattamento (legge n. 1204/1971, art. 10), ma con il tempo hanno assunto il senso più complessivo dell'accudimento e della presenza vicino al neonato, estendendosi quindi anche al padre.

I permessi orari sono di un'ora al giorno, se il proprio orario di lavoro è inferiore alle sei ore quotidiane, per esempio, in caso di part-time orizzontale; di due ore al giorno, anche cumulabili, se il proprio orario di lavoro è pari o superiore alle sei ore (T.U., art. 39).

I permessi orari sono usufruibili dalla fine del congedo obbligatorio a un anno di età del bambino.

Il T.U. (art. 40) prevede che i permessi orari possano essere utilizzati dal padre lavoratore:

- quando i figli sono affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non li utilizzi;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente ma, ad esempio, lavoratrice autonoma, parasubordinata;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

■ Riposi per i papà quando la mamma è casalinga

Il Consiglio di Stato, con la sentenza n. 4293/2008, ha esteso il diritto a un padre lavoratore, nel caso specifico un ispettore della Polizia di Stato, a usufruire dei riposi giornalieri, pur essendo sua moglie casalinga. Su questa significativa sentenza è poi intervenuto il Ministero del Lavoro, a seguito di una interpretazione restrittiva fornita dall'INPS (circolare n. 112/2009) che limitava il diritto del padre al solo caso in cui la madre casalinga fosse impegnata in attività che la distogliessero dalla cura del neonato.

L'INCA nazionale si è battuta contro questa visione miope e riduttiva dell'Istituto previdenziale, che è stato costretto a ritornare sui suoi passi, riconoscendo al padre lavoratore (con la circolare n. 118/2009) di usufruire dei riposi giornalieri anche quando la madre è casalinga, senza alcun'altra giustificazione.

Infatti, i riposi giornalieri, sebbene inizialmente previsti per agevolare l'allattamento materno, con l'evolversi della normativa in materia e grazie al moltiplicarsi di sentenze anche da parte della Corte

Costituzionale, tra cui la già citata n. 1/1987, si sono affrancati dalla precisa finalità biologica per configurarsi, in senso lato, come accudimento psicofisico del neonato.

Ciononostante, sono ancora in corso alcune azioni di contenzioso verso aziende o amministrazioni che continuano a negare questo diritto, da ritenersi oggi acquisito.

■ Trattamento economico e previdenziale

I riposi orari sono pagati al 100% della retribuzione. I contributi previdenziali sono accreditati figurativamente con un «nuovo» tipo di contribuzione figurativa, che ritroveremo anche per il congedo parentale. Il T.U. (art. 35, comma 2) stabilisce che i riposi sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo il doppio dell'assegno sociale il cui importo varia ogni anno.

Nel pubblico impiego i riposi hanno, invece, la contribuzione obbligatoria, poiché l'Ente datore di lavoro continua a corrispondere la retribuzione.

■ Raddoppio dei riposi orari

Il T.U. permette, in caso di parto plurimo, di raddoppiare i permessi orari, sempre sulla base del proprio orario di lavoro giornaliero e di utilizzarli con libera scelta tra padre e madre, in varie combinazioni possibili.

Il parto plurimo prevede il raddoppio delle ore usufruibili, a prescindere dal numero dei figli. Se i gemelli sono tre, quattro, o addirittura di più, è previsto sempre solo il raddoppio.

5 | Congedo parentale per i lavoratori dipendenti

Prima la legge n. 53/2000 e dopo il T.U. (D.lgs. n. 151/2001) hanno disegnato un complesso sistema di astensione facoltativa dal lavoro per entrambi i genitori, denominato «congedi parentali». I decreti legislativi n. 80/2015 e n. 105/2022 hanno modificato l'età dei figli per usufruire del congedo parentale e per i periodi indennizzati.

Il padre acquisisce un diritto autonomo al congedo parentale, anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice, o sia una lavoratrice (colf o lavoratrice a domicilio) che non abbia diritto al congedo parentale.

Il Testo Unico amplia e sviluppa il concetto base della nuova normativa per far sì che il padre sia incoraggiato ad occuparsi dei propri figli, garantendo il maggior benessere possibile del minore.

Il T.U. prevede che i genitori possano chiedere il congedo parentale per ogni figlio: quindi, tanti figli, tanti congedi parentali. Il congedo parentale può essere usufruito solo in costanza di rapporto di lavoro.

La legge di Bilancio 2023 ha previsto, per la durata massima di un mese di congedo parentale e fino al sesto anno di vita del bambino/a, l'aumento dell'indennità dal 30% all'80% della retribuzione.

La legge di Bilancio 2024 ha inoltre riconosciuto ai genitori che fruiscono del congedo parentale un'indennità pari al 60% (in precedenza 30%) per un mese ulteriore al primo da usufruire entro il sesto anno di vita del bambino. Per il solo 2024, la misura dell'indennità riconosciuta per il mese ulteriore al primo è pari all'80% della retribuzione. Il suddetto incremento si applica ai lavoratori (anche dipendenti pubblici) che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.

La nuova misura può essere fruita in alternativa tra i genitori lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o paternità successivamente al 31 dicembre 2022.

La legge di Bilancio 2025 incrementa a regime all'80% della retribuzione l'indennità spettante ai genitori, in alternativa tra loro, per congedo parentale per il secondo mese entro il 6° anno di vita del figlio.

Inoltre, dal 2025 è previsto un ulteriore mese con indennità all'80% della retribuzione.

I suddetti aumenti si applicano ai lavoratori che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

Pertanto:

- per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2024 viene prevista a regime, dal 2025, l'elevazione all'80% della retribuzione dell'indennità del congedo, per il secondo mese entro il sesto anno di vita del bambino, in luogo dell'elevazione al 60% prevista a legislazione vigente;
- per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2025 viene prevista, parimenti a regime dal 2025, l'elevazione all'80% della retribuzione dell'indennità del congedo, per un ulteriore mese entro il 6° anno di vita del bambino.

Il Decreto Legislativo n. 105/2022 ha aumentato il limite massimo dei soli periodi di congedo parentale indennizzabili dei lavoratori dipendenti, da sei a nove mesi totali.

La legge di Bilancio 2026 ha aumentato anche l'arco temporale in cui è possibile fruire dei periodi indennizzabili di congedo parentale, portandolo dai sei anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) ai quattordici anni. Pertanto, viene riconosciuto a ogni genitore il diritto a tre mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all'altro genitore, più ulteriori tre usufruibili da entrambi. Ai genitori che abbiano usufruito di tutti e nove i mesi di congedo, spetta un ulteriore mese senza però retribuzione, salvo il caso in cui il reddito del richiedente non sia inferiore ai limiti più avanti evidenziati.

In precedenza, era previsto un limite di coppia di massimo 6 mesi di congedo indennizzabile, con la conseguenza che, se un genitore avesse fruito di tutto il congedo indennizzato, all'altro genitore sarebbe rimasta la sola possibilità di fruire di periodi di congedo non indennizzato.

Inoltre, i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi.

Per utilizzare il periodo di congedo parentale trasferibile di tre mesi non è necessario che i genitori abbiano già fruito dei rispettivi periodi di congedo parentale intrasferibili della durata di tre mesi per ciascun genitore (ad esempio: nel caso in cui la madre lavoratrice abbia già usufruito dei propri tre mesi di esclusiva disponibilità, potrà usufruire degli ulteriori tre mesi di congedo (trasferibili) anche se l'altro genitore non ha ancora usufruito, in tutto o in parte, della propria quota di congedo intrasferibile).

I tre mesi di congedo parentale trasferibili possono essere utilizzati in maniera ripartita da entrambi i genitori:

- alla madre, fino al quattordicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al quattordicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, anche a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di tre mesi, per un periodo massimo complessivo

indennizzabile tra i genitori di nove mesi totali.

Rimangono immutati i limiti massimi di fruizione individuali e di entrambi i genitori (T.U., art. 32):

- la madre può fruire fino ad un massimo di sei mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi quattordici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il padre può fruire fino ad un massimo di sei mesi di congedo parentale (elevabili a sette mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi) per ogni figlio entro i primi quattordici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente per un massimo di dieci mesi del congedo parentale (elevabili a undici mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi) per ogni figlio entro i primi quattordici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai nove mesi indennizzabili, fino ai quattordici anni di età del bambino, è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

TABELLE RIEPILOGATIVE

Entrambi i genitori	Dopo la riforma
Totale dei mesi di congedo spettanti	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato	9 mesi indennizzabili entro 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia (inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione	9 mesi indennizzabili entro i 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

Genitore madre	Dopo la riforma
Totale mesi di congedo spettanti	6 mesi di congedo entro 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato	3 + 3 mesi indennizzabili entro i 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia. (ad esempio: se la madre fruisce di congedo parentale per 6 mesi, 3 sono indennizzati perché sono i suoi non trasferibili, gli altri 3 mesi sono quelli in comune tra i due genitori. Pertanto, il padre può fruire di massimo 5 mesi di congedo parentale, di cui solamente 3 indennizzati).
Mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia (inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione)	6 mesi indennizzabili entro i 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (ad esempio: se il padre fruisce dei suoi 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di altri 2 mesi di congedo in comune tra i due genitori, la madre può fruire dei suoi 3 mesi di congedo indennizzato, di 1 mese di congedo in comune tra i genitori e di ulteriori 2 mesi di congedo indennizzati in relazione al reddito individuale sottosoglia della madre).

Genitore padre	Dopo la riforma
Totale mesi di congedo spettanti	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia.
Mesi di congedo indennizzato	3 + 3 mesi indennizzabili entro i 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia. Ad esempio: se il padre fruisce di congedo parentale per 7 mesi, 3 sono indennizzati perché sono i suoi non trasferibili, gli altri 3 mesi sono quelli in comune tra i due genitori e 1 mese non può essere indennizzato perché usufruirebbe di una parte dei 3 mesi della madre che la stessa non può trasferire. Ne consegue che la madre può fruire fino ad un massimo di 4 mesi di congedo parentale, di cui solamente 3 indennizzati.
Mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia (inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione)	6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro i 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia. Ad esempio: se la madre fruisce dei suoi 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di 1 altro mese di congedo in comune tra i due genitori, il padre può fruire dei suoi 3 mesi di congedo indennizzato, di 2 mesi di congedo in comune tra i genitori e di ulteriori 2 mesi di congedo indennizzati in relazione al reddito individuale sottosoglia del padre.

■ Richiesta del congedo parentale

Il congedo parentale va chiesto con un preavviso di cinque giorni. Tuttavia, alcuni contratti riducono questo termine a quarantotto ore nei casi di inaspettata e non prevedibile necessità (per esempio, la chiusura improvvisa dell'asilo o la indisponibilità della baby-sitter).

■ Accredito della contribuzione figurativa previdenziale

I periodi di congedo parentale sono coperti da contribuzione previdenziale figurativa con accredito, ai sensi della legge n. 155/1981, cioè con riferimento alla media delle retribuzioni settimanali percepite in costanza di rapporto di lavoro nell'anno solare in cui si collocano i periodi di congedo parentale fruiti. Gli ulteriori periodi di congedo parentale, indennizzati solo se il reddito individuale del richiedente è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione, vengono accreditati ai fini pensionistici con contribuzione figurativa ridotta.

Il valore retributivo della contribuzione è riferito al doppio dell'importo dell'assegno sociale, che varia ogni anno proporzionato ai periodi di astensione. Per «riparare» il danno che viene a crearsi ai fini pensionistici, l'interessata/o può integrare con il riscatto (legge n. 1338/1962, art. 13), oppure con versamenti volontari. Questo tipo di contribuzione figurativa «ridotta» copre anche i periodi di congedo parentale per i quali non spetta il trattamento economico, cioè per i lavoratori che superano il reddito individuale indicato.

■ Miglioramenti contrattuali e previdenziali nel Pubblico impiego

Nel settore pubblico, tutti i contratti prevedono un mese di congedo parentale all'anno pari al 100% della retribuzione, nei primi tre anni. La contribuzione in questo caso è quindi obbligatoria.

Per il pubblico impiego, la contribuzione figurativa dei periodi di congedo parentale retribuiti al 30% dello stipendio viene calcolata nel seguente modo:

- il 30% con contribuzione obbligatoria;
- il 70% con contribuzione figurativa.

I periodi di congedo parentale non retribuiti sono coperti completamente da contribuzione figurativa (legge n. 155/1981, art. 8).

Il congedo parentale può essere usufruito per un periodo intero o frazionato. Quando si vuole beneficiare del periodo intero fino al massimo previsto, vanno considerati anche i giorni festivi e prefestivi.

Se invece si vuole usufruirne in modo frazionato, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro, per evitare che vengano compresi nel periodo di congedo parentale i giorni festivi infrasettimanali, i sabati e le domeniche. Per esempio, se si prende il congedo dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza riprendere il lavoro il lunedì successivo, i giorni conteggiati saranno 7 anziché 5 giorni, includendo il sabato e la domenica.

Durante i periodi di congedo parentale si maturano le ferie, la tredicesima e altre eventuali gratifiche.

Il padre può usufruire del congedo parentale dal giorno successivo la nascita del figlio anche mentre la madre è in congedo di maternità o usufruisce dei riposi giornalieri. Entrambi i genitori possono comunque usufruire del congedo parentale anche contemporaneamente.

Il Testo Unico prevede che i genitori possano chiedere il congedo parentale per ogni figlio: quindi, tanti figli, tanti congedi parentali. Ogni genitore ha un diritto autonomo al congedo parentale.

■ Riscatto dei periodi di congedo parentale al di fuori del rapporto di lavoro

I periodi di congedo parentale possono essere riscattati, con onere economico, ai fini pensionistici. Tuttavia, bisogna valutare la convenienza situazione per situazione. La legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016, comma 298) permette finalmente il cumulo per il riscatto del congedo parentale e della laurea, prima normativamente impedito. Su questa possibilità che apre nuove prospettive per le lavoratrici madri e padri ai fini pensionistici, è importante la consulenza dell'INCA.

■ Genitore unico

La legge n. 105/2022 modifica anche la normativa per quanto riguarda il genitore unico. I mesi riconosciuti per la fruizione del congedo parentale sono aumentati a undici mesi anziché i dieci precedenti. Di questi undici, nove mesi sono indennizzabili della retribuzione, i rimanenti due mesi non sono indennizzabili, tranne nel caso in cui il «genitore solo» abbia un reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'AGO. Inoltre, il Decreto Legislativo n. 105/2022 prevede che anche nel caso sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore a lui spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

Ricordiamo, che ai fini della fruizione del congedo parentale, lo status di genitore unico sussiste:

- in caso di morte o grave infermità dell'altro genitore;
- in caso di abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell'altro genitore;
- in tutti i casi di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore, compreso l'affidamento esclusivo disposto.

Genitore unico	Dopo la riforma
Totale dei mesi di congedo spettanti	11 mesi di congedo entro i 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato	9 mesi indennizzabili entro i 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

Genitore unico con reddito sottosoglia	Dopo la riforma
Totale dei mesi di congedo spettanti	11 mesi di congedo entro i 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato	11 mesi indennizzabili entro i 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

■ Congedo parentale orario

La legge n. 228/2012 (art. 1, comma 339) ha delegato alla contrattazione collettiva, non solo nazionale ma anche di secondo livello, il compito di definire le modalità di fruizione del congedo parentale orario, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Alcuni accordi sindacali sono già stati firmati. Compito del sindacato è quindi quello di estendere oggi intese che fissino modalità favorevoli e flessibili per i genitori lavoratori interessati a questo tipo di congedo orario.

Il Decreto Legislativo n. 80/2015 permette invece ai genitori lavoratori di fare una domanda individuale, anche in assenza di contrattazione. Ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale.

■ Cumulabilità con altri permessi

Il congedo parentale orario non è cumulabile con i riposi giornalieri (ex allattamento). Invece è cumulabile con i permessi della legge quadro sull'handicap (legge n. 104/1992).

Tabella sinottica	
Congedo parentale **ad ore (art. 32 T.U.)**	
Parentale ad ore per altro figlio/a (art. 32 T.U.)	**non compatibile**
Riposi per allattamento, anche per altro figlio/a (artt. 39 e 40 T.U.)	**non compatibile**
Permessi orari, fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio/a (artt. 33 e 42 T.U.)	**non compatibile**
Permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104)	**compatibile**
Permessi fruiti in modalità oraria dal lavoratore a beneficio di sé stesso (art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104)	**compatibile**

■ Richiesta

Il congedo parentale orario deve essere richiesto con un preavviso di due giorni. Si tratta di una ulteriore possibilità di scelta per i genitori lavoratori che possono, quindi, alternare, nei limiti previsti, tutti i tipi di congedo parentale che la legislazione oggi offre.

■ Congedo parentale per i padri lavoratori autonomi

Il Decreto Legislativo n. 105/2022 riconosce, a decorrere dal 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del decreto), per la prima volta, anche ai padri lavoratori autonomi il diritto al congedo parentale.

Infatti, la nuova formulazione dell'art. 68 del T.U. prevede il diritto a sei mesi di congedo parentale per ciascuno dei genitori, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

La fruizione del congedo parentale decorre, per la madre, dalla fine del periodo indennizzabile di maternità e per il padre dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore.

Pertanto, per ogni bambino, il limite massimo di fruizione del congedo parentale per un genitore lavoratore autonomo è di tre mesi.

Anche per il padre lavoratore autonomo l'indennità di congedo parentale è pari al 30% della retribuzione convenzionale ed è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa. L'astensione comporta la sospensione dell'obbligo contributivo.

I padri lavoratori autonomi dello spettacolo possono fruire del congedo parentale durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro dello spettacolo, senza alcun requisito contributivo.

La fruizione del congedo parentale è compatibile sia con la contemporanea fruizione dei periodi indennizzabili di maternità della madre (anche se lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata) sia con la contemporanea fruizione del congedo parentale (anche per lo stesso figlio) da parte della madre.

6 | Congedo per malattia del figlio/a

Congedi per figli/e fino a tre anni di età

I genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati hanno il diritto a un congedo senza limiti temporali per malattia del figlio/a fino a tre anni di età. Le patologie del minore devono essere certificate da un medico del Servizio Sanitario nazionale e non influisce la gravità della patologia stessa. Com'è noto, infatti, i bambini fino ai tre anni sono soggetti ad una morbilità frequente.

I genitori possono scegliere di stare vicino al figlio malato per il periodo della prognosi, ma mai insieme, solo alternandosi. Ogni figlio ha diritto al proprio congedo di malattia: tanti figli, tanti congedi.

Trattamento economico e previdenziale

Indennità

Per le lavoratrici e i lavoratori del settore privato che usufruiscono dei congedi senza limiti temporali durante i primi tre anni del bambino e dei dieci giorni all'anno dai tre ai quattordici anni, non è prevista la retribuzione. Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti pubblici è previsto un mese di congedo per malattia del figlio al 100% della retribuzione, ogni anno fino ai tre anni. Ovviamente, le lavoratrici del pubblico impiego usufruiscono, quindi, in misura maggiore di questo congedo rispetto a quelle del settore privato.

Contribuzione figurativa

I periodi di congedo parentale per malattia del figlio/a sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione (legge n. 155/1981, art. 8). Nel pubblico impiego, per i periodi retribuiti al 100% della retribuzione si versa la contribuzione obbligatoria, mentre i periodi non retribuiti sono coperti dalla contribuzione figurativa.

Congedi per figli/e tra 3 e 14 anni di età

Dal 1° gennaio 2026, la legge n. 199/2025, ha esteso il diritto a questo congedo: I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, hanno diritto a dieci giorni l'anno (in precedenza i giorni erano massimo 5) di congedo per ogni figlio/a, fino al compimento dei 14 anni di età (in precedenza il limite di età era di 8 anni). I genitori possono beneficiarne solo in alternativa e non contemporaneamente; il diritto è personale e non cedibile, pertanto, l'eventuale rinuncia di un genitore non permette all'altro di cumulare le giornate, eccedendo il limite individuale di 10 giorni. Nel pubblico impiego, così come avviene nel privato, questi giorni non sono retribuiti.

Contribuzione figurativa

I giorni di congedo sono coperti dalla contribuzione figurativa «ridotta» (che abbiamo incontrato per i permessi orari e per i congedi parentali), cioè per un valore pari al doppio dell'assegno sociale. Nel pubblico impiego, invece, sono accreditati con la contribuzione figurativa «piena» (legge n. 155/1981).

N.B. L'estensione fino a 14 anni non porta con sé una pari estensione della copertura previdenziale: il congedo per malattia del figlio fra gli 8 e i 14 anni non prevede l' accredito figurativo.

La sospensione delle ferie in caso di ricovero ospedaliero

La norma del 2026 ribadisce l'incompatibilità tra lo stato di ricovero ospedaliero di un figlio e il godimento delle ferie. In caso di ricovero del figlio, il genitore può chiedere l'interruzione immediata del periodo di ferie di cui sta godendo per convertire l'assenza in congedo per malattia del figlio.

ATTENZIONE

Sia nel pubblico che nel privato, ai congedi per malattia del figlio/a non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. Il bambino malato non può essere sottoposto a visita fiscale, né il genitore che lo accudisce deve rispettare le fasce orarie di reperibilità.

7 | Genitori adottivi e affidatari lavoratori dipendenti

Uno dei principi fondanti del Testo Unico è quello di equiparare la maternità e la paternità biologiche a quelle adottive e affidatarie.

I genitori adottivi e affidatari hanno però dovuto attendere la legge n. 244/2007 (Finanziaria 2008) e alcune significative sentenze della Corte Costituzionale, per vedere riconosciute appieno le stesse opportunità previste per i genitori naturali. Solo successivamente, quindi, si è potuto integrare il Testo Unico in modo significativo. Attualmente, i genitori adottivi e affidatari hanno gli stessi diritti di quelli biologici, ovviamente con differenti limiti di età dei figli/e, dato che, spesso, non si tratta di neonati, ma di bambini e ragazzi. Il congedo di maternità e di paternità può essere usufruito dalla mamma o dal papà, a scelta dei genitori stessi, perché non è necessario il riposo psicofisico della gestante dopo il parto. Anche in questo caso il periodo di congedo obbligatorio è di cinque mesi e un giorno e l'effettivo ingresso in famiglia viene equiparato alla nascita.

Il Decreto Legislativo n. 80/2015 ha ampliato i diritti dei genitori adottivi e affidatari

In caso di adozione nazionale, il congedo obbligatorio spetta per un periodo di cinque mesi dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere anche usufruito in modo frazionato per il periodo di permanenza all'estero necessario per le pratiche relative, di solito burocraticamente complesse, ferma restando la durata massima del congedo, sempre di cinque mesi e un giorno.

Sia per le adozioni nazionali che per quelle internazionali, l'età massima dei ragazzi, per usufruire del congedo obbligatorio, è di diciotto anni.

Per le adozioni internazionali, opera la Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei ministri.

Viene ribadito il ruolo degli Enti Autorizzati, come tramite necessario per ogni adempimento, che certificano le date di ingresso e i periodi di congedo usufruiti.

- **Padre in congedo obbligatorio**

Il padre lavoratore dipendente adottivo e affidatario può usufruire del congedo obbligatorio di paternità, nella stessa misura prevista per i genitori biologici. Ovviamente, per usufruire del congedo il termine del quinto mese decorre, nel caso di adozione nazionale, dall'effettivo ingresso in famiglia, mentre per quella internazionale, dalla data di ingresso del minore in Italia.

- **Affidamento non preadottivo**

Per l'affidamento non preadottivo (legge n. 184/1983, artt. 2 e seguenti) è previsto un periodo di congedo obbligatorio di tre mesi, usufruibili però entro cinque mesi dalla data dell'affidamento fino alla maggiore età del figlio/a.

- **Congedo parentale**

I genitori adottivi hanno diritto, come quelli naturali, al congedo parentale, che può essere fruito entro i quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia (D.Lgs. n. 80/2015) e fino al raggiungimento della maggiore età.

- **Riposi orari (ex allattamento)**

I genitori adottivi e affidatari possono usufruire, entro un anno dall'ingresso in famiglia del figlio/a, dei riposi orari modulati in base al proprio orario di lavoro, come è previsto per i genitori naturali. Questa opportunità è scaturita da una sentenza della Corte Costituzionale, la n. 104/2003, che ha modificato il Testo Unico, laddove prevede i riposi per figli/e adottati fino a un anno di età, facendo giustizia di una incongruenza logica in esso presente. Infatti, poiché la maggior parte dei minori adottati ha più di un anno età, il diritto ai riposi (ex allattamento) era nei fatti non utilizzabile.

- **Lavoro notturno**

Nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia del figlio/a, che non superi il dodicesimo anno di età, la lavoratrice madre adottiva o in alternativa il lavoratore padre, non sono obbligati al lavoro notturno (D.Lgs. n. 80/2015, art. 11).

- **Congedo per malattia del figlio/a**

Il congedo per malattia del figlio/a spetta anche per le adozioni e gli affidamenti nazionali e

internazionali. L'art. 50 del T.U. riconosce a entrambi i genitori, alternativamente tra loro, il diritto di astenersi dal lavoro in caso di malattia del figlio/a con le seguenti modalità:

- *età del figlio/a fino* a *sei anni:* nessun limite di durata ai giorni di assenza;
- *età del figlio/a compresa tra i sei e gli otto anni:* diritto di astenersi dal lavoro nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno;
- *età del minore compresa fra i sei e i dodici anni all'atto dell'adozione* o *dell'affidamento:* il congedo per malattia è fruibile nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, nei limiti dei cinque giorni lavorativi all'anno.

ADOZIONI PER LE LAVORATRICI AUTONOME E LIBERE PROFESSIONISTE

Il Decreto Legislativo n. 80/2015 ha esteso alle lavoratrici autonome, alle imprenditrici agricole e alle libere professioniste i diritti in materia di adozioni. Pertanto, le lavoratrici autonome, le imprenditrici agricole e le libere professioniste hanno diritto all'indennità in caso di adozione e di affidamento per gli stessi periodi e con le stesse modalità delle lavoratrici dipendenti.

8 | Congedo per lavoratori e lavoratrici parasubordinati/e

Negli ultimi anni per la tutela della maternità, l'equiparazione tra le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata e le lavoratrici e i lavoratori dipendenti ha compiuto significativi passi in avanti. Il moltiplicarsi di questo tipo di contratti e l'elevato numero di lavoratrici e di lavoratori coinvolti, hanno fatto sì che si affermasse un principio di parità.

Un primo passo era avvenuto con l'approvazione del Decreto Ministeriale del 12.7.2007. Negli ultimi anni, il Decreto Legislativo n. 80/2015, la legge n. 81/2017 e il Decreto Legislativo n. 105/2022 hanno apportato sostanziali cambiamenti favorevoli per i lavoratori e le lavoratrici iscritte in Gestione separata.

Chi ne ha diritto

Hanno diritto al congedo di maternità, come previsto dal Testo Unico per le lavoratrici dipendenti (artt. 16 e 17), tutte le iscritte alla Gestione separata presso l'INPS, (legge n. 335/1995, art. 2 comma 26), genericamente definite «parasubordinate», purché:

- non siano assicurate presso altra forma previdenziale;
- non siano pensionate.

Le iscritte alla gestione separata dell'INPS devono versare un'aliquota contributiva aggiuntiva dello 0,72 per malattia, maternità e assegno al nucleo familiare.

In particolare, per meglio specificare, si tratta di:

- collaboratrici coordinate e continuative;
- associate in partecipazione;
- lavoratrici che svolgono, per lo stesso committente, prestazioni occasionali (D.lgs. n. 276/200, art. 61 comma 2) inferiori a trenta giorni l'anno e con un compenso inferiore a 5 mila euro annui.

Inoltre, sono compresi anche i sindaci, i revisori di società, di associazioni e di altri enti con o senza personalità giuridica, i titolari di rapporto autonomo occasionale, i venditori porta a porta, i titolari di assegno di ricerca e le amministratrici.

Le collaboratrici coordinate e continuative, le associate in partecipazione e tutte le altre lavoratrici in elenco hanno diritto al congedo di maternità obbligatorio, «normale» anticipato, flessibile e per parto prematuro, come previsto per le lavoratrici dipendenti.

A queste stesse lavoratrici è stato esteso anche il congedo di maternità, che decorre dal rientro a casa del neonato, in caso di ricovero per parto prematuro in struttura pubblica e privata (sentenza Corte Costituzionale n. 116/2011).

C'è però una differenza sostanziale

Infatti, per accedere al congedo obbligatorio è indispensabile uno specifico requisito contributivo. Le lavoratrici parasubordinate devono aver versato almeno una mensilità di contribuzione previdenziale, comprensiva dello 0,72%, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, cioè del periodo di congedo obbligatorio.

I dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile vanno calcolati sulla base della data presunta del parto (Ordinanza Ministeriale del 12.7.2007) e quindi varia a seconda se si entra in astensione anticipata o se si sceglie il congedo flessibile.

Se la lavoratrice parasubordinata non è più iscritta alla Gestione separata dell'INPS al momento in cui inizia il periodo indennizzabile, ma ha comunque maturato il requisito contributivo previsto, conserva il diritto all'indennità di maternità, a meno che, nel frattempo, non abbia ottenuto un contratto di lavoro dipendente o abbia intrapreso un'attività autonoma che le permetta di usufruire di una indennità di maternità maggiore.

Una importante novità introdotta dalla legge n. 81/2017 è la possibilità di continuare a lavorare per le lavoratrici, sia parasubordinate che libere professioniste. Quindi, l'indennità di maternità viene erogata a prescindere dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa. Ciò vale sia per l'evento «parto», sia per le adozioni o affidamenti preadottivi nazionali o internazionali.

■ L'importo della indennità

L'indennità deve essere calcolata per ogni giorno del periodo indennizzabile, festività comprese, in misura pari all'80% di 1/365esimo del reddito derivante da attività di collaborazione a progetto o di associazione in partecipazione. L'indennità è pari all'80% del reddito giornaliero percepito dalla collaboratrice o dall'associata, considerando le forme più diffuse di questi contratti, nei dodici mesi che precedono il periodo indennizzabile, cioè l'inizio del congedo obbligatorio che, ovviamente, varia a seconda del periodo richiesto dalla lavoratrice, ad esempio anticipato o flessibile.

I redditi da considerare sono «sempre e soltanto» quelli utili ai fini contributivi nei limiti del massimale di reddito. Per ottenere l'indennità di maternità per congedo obbligatorio, le lavoratrici parasubordinate devono comunque astenersi effettivamente dall'attività lavorativa.

■ Accredito figurativo dei contributi previdenziali

Anche le lavoratrici parasubordinate hanno diritto all'accredito figurativo dei periodi di astensione dal lavoro che influiscono sulla misura e il diritto alla pensione.

■ Congedo di paternità

I lavoratori padri iscritti alla Gestione separata dell'INPS e in regola con il versamento di tre mensilità contributive, così come le lavoratrici madri, possono usufruire del congedo di paternità nei casi di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio/a da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio/a al padre.

L'indennità di paternità è prevista solo nei tre mesi successivi la nascita del figlio/a. Anche i lavoratori padri parasubordinati, che usufruiscono del congedo di paternità, devono astenersi effettivamente dall'attività lavorativa.

■ Adozioni

Il Decreto Legislativo n. 80/2015 ha modificato (art. 13) in senso migliorativo il congedo per adozioni, riconoscendo finalmente anche a queste lavoratrici il diritto a un periodo di cinque mesi, come per le lavoratrici dipendenti.

Una ulteriore novità rilevante è stata introdotta dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 24 febbraio 2016, con il quale è stato abrogato l'art. 2 del Decreto Ministeriale del 4 aprile 2002, che fissava il limite di sei anni del minore per le adozioni nazionali, estendendo così fino ai diciotto anni il diritto al congedo per le adozioni nazionali da parte delle lavoratrici e i lavoratori parasubordinati, come per tutte le altre tipologie di lavoratrici, dipendenti, autonome, libere professioniste.

Per le adozioni internazionali, viene inoltre rafforzato il ruolo dell'Ente autorizzato. L'Ente che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione internazionale deve certificare la data di ingresso del minore e l'avvio presso il Tribunale italiano delle procedure di conferma della validità dell'adozione o di riconoscimento dell'affidamento preadottivo.

■ Congedo parentale

Il Decreto Legislativo n. 105/2022 ha previsto per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla gestione separata che ciascun genitore abbia diritto a tre mesi di congedo parentale indennizzato, non

trasferibili all'altro genitore, e garantisce a entrambi i genitori il diritto a ulteriori tre mesi indennizzati, in alternativa tra loro, per un periodo complessivo di coppia fino ad un massimo di nove mesi (i trattamenti economici per congedo parentale, anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di nove mesi).

Ricordiamo che ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti/iscritte alla Gestione separata non spettano periodi di congedo parentale non indennizzati; inoltre, il congedo non è fruibile in modalità oraria e non è prevista la tutela del «genitore solo».

Il decreto, inoltre, ha ampliato l'arco temporale di fruizione del congedo parentale da tre fino ai dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione/affidamento preadottivo

Requisiti

Nel caso di congedo parentale indennizzato e fruito nel primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore, in caso di adozione/ affidamento nazionale o internazionale, per la ricerca della mensilità di contribuzione accreditata, bisogna prendere a riferimento lo stesso periodo utilizzato per l'accertamento del diritto all'indennità di maternità o paternità. Dunque, nel caso in cui si ha diritto all'indennità di maternità, sia se essa sia stata fruita o non sia stata fruita, viene riconosciuto il diritto al congedo parentale.

Per quanto riguarda la fruizione del congedo parentale indennizzato dopo il primo ed entro il terzo anno di vita o dall'ingresso in famiglia del minore o in Italia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale e nei casi in cui nel primo anno non si abbia titolo all'indennità di maternità/paternità, la legge n. 81/2017 prevede la corresponsione del trattamento economico a condizione che risultino accreditate almeno tre mensilità con contribuzione maggiorata nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto.

■ Calcolo dell'indennità

La misura dell'indennità per il congedo parentale è calcolata al 30% del reddito preso a riferimento per l'indennità di maternità.

Il diritto al congedo parentale per parti plurimi è riconoscibile per ogni figlio, cioè tanti figli tanti congedi parentali, sempre nei limiti previsti per questa tipologia di lavoratori, e cioè tre mesi entro il primo anno di vita del bambino.

■ Contribuzione figurativa

Anche i periodi di congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa previdenziale che incide sia sul diritto che sulla misura della pensione.

Automatismo delle prestazioni

I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei contributi alla gestione previdenziale (D.lgs. 80/2015, art. 13). Questo è un principio importante, per il quale l'INCA si è sempre battuta.

9 | Genitori di figli/e con handicap

La nascita di un figlio con disabilità è un evento che si trasforma in un impegno gravoso e pieno di incognite per le famiglie. I genitori coniugano con difficoltà l'assistenza al proprio figlio con le esigenze lavorative. Dal 1992, anno di emanazione della legge quadro sulla disabilità (la n. 104), sono state introdotte agevolazioni fruibili sul posto di lavoro esplicitamente dirette ai genitori e ai familiari di persone con handicap in situazione di gravità e ai lavoratori disabili. Nel corso degli anni, soprattutto con la legge n. 388/2000 sono stati previsti altri benefici. Infine, con il Testo Unico (D.lgs. n. 151/2001) per la tutela della maternità e paternità si è raggiunto un quadro normativo di riferimento per aiutare tutti i genitori lavoratori, comprendendo nella fattispecie anche quelli con figli in situazione di handicap grave.

■ Cosa si intende per handicap

La legge n. 104/1992 definisce il soggetto in situazione di handicap «*colui che presenta una minorazione fisica, psichica* o *sensoria/e, stabilizzata* o *progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione*» (legge n. 104/1992, art. 3 comma 1). L'handicap assume carattere di gravità «*qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale, nella sfera individuale /e o in quella di relazione...*» (legge n. 104/1992, art. 3 comma 3).

■ La richiesta

Per avviare la richiesta di accertamento dello stato di handicap è necessario che un medico (curante, pediatra, specialista, etc.) compili un certificato introduttivo e lo inoltri all'INPS tramite il servizio telematico dedicato, ottenendo così una ricevuta con il numero univoco del certificato trasmesso. La ricevuta e una copia del certificato medico vengono consegnati all'interessato, che entro novanta giorni deve presentare, sempre telematicamente, la domanda amministrativa all'INPS.

PER PRESENTARE LA RICHIESTA È CONSIGLIABILE AVVALERSI DEL SUPPORTO DEGLI OPERATORI DEL PATRONATO INCA

Dalla data di presentazione della domanda, la commissione medica ha novanta giorni di tempo per pronunciarsi.

Dopo quarantacinque giorni, gli accertamenti sanitari potranno essere fatti in via provvisoria da uno specialista della patologia, ovvero, da medici specialisti nelle patologie denunciate, presso l'unità sanitaria locale dell'assistito.

La stessa Commissione ASL, previa richiesta motivata dell'interessato, può rilasciare un certificato provvisorio al termine della visita, che produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo.

Al termine degli accertamenti, la Commissione redige un verbale che viene inviato all'interessato in duplice copia: una copia completa dei dati sanitari e un'altra con il solo giudizio finale, da usare per le pratiche amministrative come, ad esempio, la richiesta di permessi e congedi.

■ Diritto di precedenza per l'accertamento dell'handicap

In caso di patologie oncologiche è previsto un procedimento più breve per l'accertamento dell'handicap. Infatti, in questi casi, la visita deve essere effettuata dalle commissioni mediche entro quindici giorni dalla richiesta (legge n. 80/2006, art. 6 comma 3/bis).

■ La revisione dello stato di handicap

Lo stato di handicap risultante dal verbale può essere soggetto a revisione sanitaria: in tale ipotesi, l'interessato dovrà essere sottoposto a un nuovo accertamento entro la data indicata nel verbale.

La convocazione a visita, nei casi di verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, è di competenza dell'INPS e, contrariamente a quanto accadeva in precedenza, gli interessati conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura durante tutto l'iter revisionale.

Tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario, per poter beneficiare delle agevolazioni legate al riconoscimento della legge n. 104/1992, di cui parleremo in seguito, è necessario, nella maggior parte dei casi, che il lavoratore presenti una nuova domanda di autorizzazione (amministrativa) all'ente previdenziale.

Il Decreto Ministeriale del 2 agosto 2007, in attuazione della legge n. 80/2006, ha approvato un elenco di patologie rispetto alle quali sono esclusi accertamenti di verifica di permanenza della disabilità; questo elenco è soggetto a revisioni annuali.

ATTENZIONE

Dal 1° gennaio 2025, il Decreto legislativo n. 62/2024 dà attuazione alla legge n. 227/2021 di riforma sulla disabilità, modificando le procedure di richiesta e accertamento in molte province.

Per ulteriori informazioni è necessario rivolgersi alle sedi del Patronato INCA.

Agevolazioni previste dalla legge n. 104/1992

La legge n. 104/1992 ha previsto delle agevolazioni per:

- l'integrazione scolastica (artt. 12-17);
- l'inserimento nel mondo del lavoro (artt. 18-22);
- la rimozione delle barriere architettoniche, la mobilitazione e la comunicazione (artt. 23-29);
- facilitare la facilitazione e l'assistenza al disabile (art. 33);
- le detrazioni fiscali e l'IVA agevolata per determinate spese (veicoli, supporti tecnici o informatici, etc.).

Agevolazioni lavorative

La legge n. 104/1992 è particolarmente rilevante, perché prevede il diritto ad alcune significative agevolazioni lavorative per le persone riconosciute in situazione di handicap grave (art. 3 comma 3) e per i familiari che prestano loro assistenza.

La domanda di autorizzazione a godere di permessi e congedi ha validità a decorrere dalla sua presentazione.

Ogni variazione intervenuta successivamente alla presentazione della domanda, deve essere comunicata entro 30 giorni dal suo verificarsi.

Il pagamento dell'indennità dovuta per permessi e congedi è generalmente anticipato dal datore di lavoro per conto dell'INPS; per gli operai agricoli e per i lavoratori dello spettacolo saltuari o con contratto a termine, l'indennità viene pagata direttamente dall'INPS su richiesta dell'interessato.

Figli minori di tre anni

I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili minori di tre anni in situazione di gravità, possono beneficiare in alternativa di:

- permessi orari retribuiti, rapportati all'orario giornaliero di lavoro;
- prolungamento del congedo parentale, parzialmente retribuito;
- tre giorni di permesso mensile retribuiti, anche frazionabili;
- congedo biennale retribuito.

Figli con un'età compresa fra i tre e i quattordici anni

I genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità di età compresa fra i tre e i quattordici anni di vita, nonché i genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni ed entro quattordici anni dall'ingresso in famiglia del minore, possono usufruire in alternativa di:

- prolungamento del congedo parentale, parzialmente retribuito;
- tre giorni di permesso mensile retribuiti, anche frazionabili;
- congedo biennale retribuito.

Figli con oltre quattordici anni

I genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i quattordici anni di età e i genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i quattordici anni dall'ingresso in famiglia del minore possono beneficiare di:

- tre giorni di permesso mensile retribuiti, anche frazionabili;
- congedo biennale retribuito.

Destinatari sono i lavoratori dipendenti (pubblici o privati), anche a tempo determinato (in questo caso i permessi/congedi durano fino alla scadenza del contratto) che abbiano i seguenti requisiti:

- il riconoscimento della situazione di handicap grave del minore;
- la persona da assistere non deve essere ricoverata a tempo pieno in strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che forniscano assistenza sanitaria continuativa.

Le ipotesi che fanno eccezione sono:

- l'interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di

recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;

- il ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- il ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza della persona che presta assistenza.

I PERMESSI/CONGEDI NON SPETTANO A:

- lavoratori a domicilio;
- addetti ai lavori domestici e familiari;
- lavoratori agricoli occupati a giornata, né per sé stessi né in qualità di genitori o familiari;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori parasubordinati.

Permessi orari

Dopo il primo anno di vita del bambino e in alternativa al prolungamento del congedo parentale, fino al compimento del terzo anno di vita, i genitori che assistono un figlio in situazione di handicap grave possono fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito; nel caso in cui l'orario di lavoro sia inferiore alle sei ore giornaliere, il permesso retribuito è limitato a una sola ora.

Prolungamento del congedo parentale

Trascorso il periodo di congedo di maternità (congedo obbligatorio) e i successivi mesi di congedo parentale (D.Lgs. n. 151/2001, art. 32) la madre o in alternativa il padre, che assistono un figlio in situazione di handicap grave, possono usufruire di un periodo di ulteriore astensione dal lavoro fino al compimento dei quattordici anni di vita del bambino (D.lgs. 80/2015, art. 8). Durante tale periodo, il lavoratore riceverà una indennità pari al 30% della retribuzione e non è soggetto a limiti reddituali, così come avviene per il congedo parentale retribuito, di cui è appunto il suo prolungamento. La durata massima del congedo parentale «normale» e del suo prolungamento, tra i genitori, è di tre anni.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Il prolungamento del congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia. Rimane fermo che il

prolungamento del congedo parentale non può essere fruito oltre il raggiungimento della maggiore età del minore.

■ Permessi mensili (tre giorni al mese)

Per i genitori di figli gravemente disabili

In alternativa ai permessi orari giornalieri e al prolungamento del congedo parentale, i genitori, anche adottivi, di figli in situazione di handicap grave, possono fruire di tre giorni di permesso mensile retribuiti, in maniera continuativa o frazionata.

Laddove i genitori siano entrambi lavoratori dipendenti, il diritto può essere ripartito tra i due, sempre nel limite massimo dei tre giorni.

Per lavoratori/ lavoratrici disabili

Anche i lavoratori/ lavoratrici riconosciuti in situazione di handicap grave e i loro familiari hanno il diritto di fruire, in presenza di determinate condizioni, dei permessi mensili finalizzati alla cura e all'assistenza del disabile.

Il lavoratore/ lavoratrice disabile grave, ogni mese, può godere dei seguenti permessi retribuiti:

- tre giorni di permesso mensile retribuito, anche frazionabili;
- due ore di permesso giornaliero (con orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore quotidiane) o a un'ora di permesso giornaliero (se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore).

I due tipi di permesso non sono fra loro cumulabili, ma alternativi

In caso di part-time o in caso di periodi di integrazione salariale, il numero dei giorni di permesso spettanti deve essere ridimensionato in proporzione. Il lavoratore con disabilità grave, che già beneficia dei permessi *ex lege* 104/1992 per sé stesso, può anche cumulare il godimento dei tre giorni di permesso mensile per assistere un proprio familiare con handicap grave, così come è possibile la fruizione dei permessi sia da parte del lavoratore con disabilità grave, sia del familiare che gli presta assistenza.

Per assistere i familiari con handicap

Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità che sia coniuge, parte dell'Unione Civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito.

La legge ha inoltre previsto una eccezione: la possibilità di estendere la legittimazione alla titolarità dei permessi anche ai parenti e agli affini entro il terzo grado, qualora i genitori o il coniuge/parte dell'Unione Civile/convivente di fatto della persona con handicap in situazione di gravità, abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Per l'assistenza a più persone disabili

La norma prevede che il lavoratore ha diritto a prestare assistenza a più persone in situazione di handicap grave solo a condizione che si tratti:

- il coniuge, il partner dell'Unione Civile o del convivente;
- un parente o affine entro il 1° grado;
- un parente o affine entro il 2° grado, se i genitori o il coniuge/partner/ convivente del disabile hanno:
  - compiuto i 65 anni;
  - oppure sono affetti da patologie invalidanti;
  - oppure sono deceduti o mancanti.

Non è mai possibile usufruire della pluralità di permessi per assistere un parente od affine di terzo grado.

ELIMINATO IL PRINCIPIO DEL REFERENTE UNICO

Contrariamente a quanto succedeva in passato, fermo restando il limite complessivo di tre giorni di permesso mensili per l'assistenza allo stesso disabile, il diritto può essere riconosciuto anche a più soggetti fra quelli aventi diritto, che ne possono godere in via alternativa fra loro (D.Lgs. n. 105/2022, art. 3).

Non è invece possibile riconoscere il congedo straordinario a più di un lavoratore per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità, mentre è possibile autorizzare sia la fruizione del congedo straordinario che la fruizione dei permessi mensili o del prolungamento del congedo parentale o delle ore di permesso ad esso alternative a più lavoratori per l'assistenza alla stessa persona affetta da disabilità grave.

I suddetti benefici non possono essere fruiti nelle medesime giornate.

NOTA BENE

Patologie invalidanti: ai fini dell'individuazione delle «patologie invalidanti», sono da prendere a riferimento soltanto quelle a carattere permanente, indicate nel Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000, già utilizzato per la concessione del congedo biennale non retribuito (legge n. 53/2000, art. 4 comma 2).

Familiari «mancanti»: la mancanza deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale o giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, come nei casi di divorzio, separazione legale o abbandono.

Per assistere familiari residenti oltre 150 km di distanza

Il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere il familiare in condizione di grave disabilità, residente in un Comune differente dal proprio, comunque ad una distanza stradale superiore a 150 km, deve fornire la documentazione necessaria al datore di lavoro, attestante l'effettivo raggiungimento del familiare con disabilità nel luogo di residenza (ad esempio, il biglietto del treno, il ticket del pedaggio autostradale, ecc.).

La programmazione dei permessi

Il datore di lavoro ha la possibilità di richiedere al dipendente la programmazione dei tre giorni di permesso, ove non sia compromesso il diritto di assistenza del disabile. Le giornate di assenza devono essere individuabili ed i criteri di programmazione condivisi. Resta ad ogni modo ferma la facoltà, in capo al dipendente, di modificare unilateralmente le giornate di permesso, in base alle concrete esigenze del disabile, che prevalgono su quelle aziendali.

■ Trasferimento e scelta della sede di lavoro

Sia il lavoratore disabile che coloro che assistono un familiare con handicap grave possono opporre rifiuto al trasferimento deciso dal datore di lavoro.

Per quanto concerne, invece, la scelta della sede di lavoro, essi possono optare per il luogo più vicino al domicilio della persona da assistere, ma soltanto ove possibile, non configurandosi, in questo caso, un diritto soggettivo in capo al dipendente.

■ Part-time - lavoro notturno

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap (Legge n. 104/1992 art. 3) è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore che assiste una persona con disabilità ha diritto all'astensione dal lavoro notturno e l'azienda, presso la quale lavora, deve conseguentemente adeguarne i turni e l'orario di lavoro.

■ Congedo biennale retribuito

Il congedo biennale retribuito è stato introdotto con la finanziaria 2001 (legge n. 388/2000). Si tratta di una opportunità che si aggiunge al congedo biennale non retribuito, istituito in precedenza (legge n. 53/2000). Grazie a questa norma, i genitori-lavoratori naturali, adottivi o affidatari di un bambino disabile possono assentarsi dal lavoro sino a due anni, senza subire alcuna penalizzazione retributiva. Il beneficio è esteso ai fratelli o sorelle conviventi, qualora i genitori siano deceduti. Il congedo biennale retribuito gode di una notevole flessibilità, sia perché si può frazionare in periodi giornalieri, settimanali o mensili, sia perché può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto che possono così garantire un'adeguata assistenza al familiare disabile.

I genitori (naturali, adottivi o affidatari) possono chiedere il congedo alternativamente e non contemporaneamente; è inoltre possibile che un genitore usufruisca dei permessi mensili e l'altro del congedo, ma non contestualmente. Il periodo concesso non può essere complessivamente superiore a due anni, compresi anche gli eventuali periodi usufruiti di congedo non retribuito.

NOTA BENE

- Occorre segnalare alcune sentenze della Corte di Cassazione (la n. 11031/2017 e la n. 26605/2020) che, sottolineando come la norma miri a tutelare il disabile, sanciscono la possibilità di raddoppiare il periodo di congedo retribuito, riferendo il limite dei due anni per ciascun figlio che si trovi nella situazione di bisogno;
- In caso di affidamento, il congedo è fruibile fino alla scadenza del periodo di affidamento.

Il papà può chiedere il congedo retribuito anche quando la mamma è in congedo:

- di maternità;
- parentale;
- non retribuito.

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento e il periodo medesimo è coperto da contribuzione previdenziale figurativa. Nei periodi di congedo straordinario non si maturano ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto.

La convivenza dei genitori non è richiesta

Nel tempo, il congedo retribuito, disposto nel 2001 per aiutare i genitori con figli gravemente disabili, è diventato un'opportunità per questi nuclei familiari. Infatti, negli anni gli interventi della Corte costituzionale hanno allargato la platea dei destinatari.

NOTA BENE

Il legislatore, nell'estendere a soggetti diversi dai genitori il beneficio in questione, ha posto come requisito la convivenza con il disabile, per garantire la continuità delle relazioni affettive e di cura. La convivenza con il disabile da assistere può essere instaurata, anche successivamente alla richiesta, ma comunque entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e deve essere mantenuta per tutta la sua durata.

CONVIVENZA: il requisito della convivenza si intende soddisfatto quando risulta la concomitanza della residenza anagrafica e della convivenza, ossia della coabitazione. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che la residenza nello stesso Comune, allo stesso indirizzo, stesso numero civico, anche se in interni (appartamenti) diversi, non pregiudica in alcun modo l'effettività e la continuità dell'assistenza al disabile. È altresì soddisfatto anche nei casi in cui vi sia la dimora temporanea, risultante dall'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del D.P.R. n. 223/1989.

Interruzione del congedo biennale retribuito

Il verificarsi di altri eventi che potrebbero giustificare l'astensione dal lavoro durante la fruizione del congedo, non determinano l'interruzione del congedo stesso. Solo gli eventi di malattia certificata e

maternità consentono l'interruzione del congedo straordinario, sempreché non siano trascorsi più di sessanta giorni dall'inizio della sospensione dal lavoro.

Tuttavia, per quanto riguarda la maternità, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 158/2018, ha dichiarato che non si deve tener conto del termine dei sessanta giorni qualora la lavoratrice gestante abbia fruito del congedo biennale retribuito per assistere il coniuge convivente o un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata.

■ Priorità degli aventi diritto

Il Decreto Legislativo n. 119/2011, in attuazione dell'articolo 23 della legge n. 183/2010, ha provveduto al riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi, stabilendo un tassativo ordine di priorità tra gli aventi diritto, successivamente modificato in osservanza della legge n. 76/2016:

- il coniuge o la parte dell'Unione Civile convivente o il convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge o della parte dell'Unione Civile convivente o del convivente;
- uno dei figli/e conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge o la parte dell'Unione Civile convivente o il convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge o la parte dell'Unione Civile convivente o il convivente, entrambi i genitori e i figli/e conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un parente o affine entro il terzo grado conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui tutti i soggetti precedentemente elencati siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

ATTENZIONE: NOVITÀ 2026 – LEGGE 106/2025

La **Legge 106/2025**, in aggiunta a quanto già previsto dalla norma, introduce nuove agevolazioni per chi è affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, patologie gravi, malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un'invalidità pari o superiore al 74% oppure **assiste familiari affetti da malattie oncologiche**, in fase attiva o in follow-up precoce, **patologie gravi, malattie invalidanti o croniche, anche rare**, **che comportino un'invalidità pari o superiore al 74%.**

Congedo non retribuito fino a 24 mesi

Possono richiederlo i lavoratori dipendenti, pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche (anche rare), che comportino un'invalidità pari o superiore al 74% e i lavoratori che assistono familiari affetti da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, patologie gravi, malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un'invalidità pari o superiore al 74%, dopo aver usufruito degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo.

Il congedo può avere una durata massima pari a 24 mesi, da utilizzare in modo continuativo o frazionato.

Durante il periodo di congedo si conserva il posto di lavoro, non si percepisce retribuzione e non si possono svolgere altre attività lavorative.

Il periodo non viene conteggiato ai fini dell'anzianità di servizio, né ai fini pensionistici, ma è possibile riscattarlo versando i contributi, come per la prosecuzione volontaria.

La domanda deve essere presentata al datore di lavoro.

Smart working e sospensione attività autonoma

Al termine del congedo non retribuito, il lavoratore potrà chiedere di lavorare in modalità agile (smart working), se compatibile con le proprie mansioni, con una corsia preferenziale rispetto ad altri colleghi.

Per i lavoratori autonomi è prevista la possibilità di sospendere incarichi continuativi fino a un massimo di 300 giorni.

Dieci ore annue di permessi retribuiti per visite ed esami

Possono richiederle i lavoratori dipendenti, pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche (anche rare), che comportino un'invalidità pari o superiore al 74% e i lavoratori genitori di **figli minori affetti da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, patologie gravi, malattie invalidanti o croniche, anche rare, ai quali sia stato riconosciuto almeno il diritto all'indennità di frequenza.**

I permessi **non vengono riconosciuti** ai lavoratori iscritti alla Gestione separata e ai lavoratori autonomi iscritti al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo.

Le dieci ore annue di permesso sono **retribuite** e coperte da **contribuzione figurativa** e possono essere richieste per effettuare visite, esami o cure mediche frequenti previa prescrizione del medico di base o di un medico specialista.

Per fruire dei permessi, il lavoratore deve avanzare richiesta direttamente al proprio datore di lavoro.

Una volta fruito del permesso, il lavoratore deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.

Analoga procedura deve essere seguita nel caso che le ore di permesso vengano richieste dal lavoratore per il figlio minore.

L'indennità economica sarà erogata e conguagliata dal datore di lavoro, secondo le regole già previste per le assenze per malattia.

ATTENZIONE:

- **le dieci ore di permesso annuo possono essere fruite da ciascun genitore di figlio minore**
- **nel caso di più figli minori disabili, le dieci ore sono riconosciute a ciascun genitore per ogni figlio disabile**
- **il lavoratore disabile può usufruire di dieci ore di permesso per sé stesso e di ulteriori dieci ore per ogni figlio minore disabile.**

10 | Permessi e congedi agli uniti civilmente e ai conviventi

La legge n. 76/2016 ha introdotto e disciplinato le Unioni Civili fra persone dello stesso sesso equiparandole a quella matrimoniale; agli uniti civilmente vengono quindi riconosciuti tutti i diritti dei coniugi.

La sentenza della Corte Costituzionale n. 213/2016 ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 33 comma 3 della legge n. 104/1992 nel non includere il convivente fra i soggetti legittimati a godere dei permessi mensili per prestare assistenza al convivente disabile.

La Circolare INPS n. 38/2017 riconosce il diritto ai permessi e al congedo straordinario alla parte dell'Unione Civile che presta assistenza all'altra parte.

La Circolare INPS n. 36/2022 riconosce i benefici relativi ai permessi e al congedo straordinario anche in favore dei parenti dell'altra parte dell'Unione Civile, precedentemente esclusi; i parenti dell'unito civilmente hanno diritto ad assistere l'altra parte dell'unione, rispettando il grado di affinità normativamente previsto.

Le convivenze di fatto, non essendo un istituto giuridico, non generano invece un rapporto di affinità con i parenti del partner e pertanto il convivente può usufruire dei permessi nel caso di assistenza prestata al convivente ma non per l'assistenza prestata a un suo parente.

Il Decreto Legislativo n. 105/2022, recepito dal messaggio INPS n. 3096/2022, riconosce al convivente di fatto la possibilità di usufruire anche del congedo straordinario per assistere il partner.

NOTA BENE

L'Unione Civile può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso, mentre la convivenza di fatto può essere costituita sia da persone dello stesso sesso che da persone di sesso diverso.

Tabella sinottica		
Aventi diritto	**Età del disabile**	**Tipologia permesso/congedo**
Genitori	Fino a 3 anni	• 2 ore di permesso giornaliero (*) • Prolungamento del congedo parentale • 3 giorni di permesso mensili • Congedo biennale retribuito
	Dai 3 ai 14 anni	• Prolungamento del congedo • parentale • 3 giorni di permesso mensili • Congedo biennale retribuito
	Dai 14 anni in poi	• 3 giorni di permesso mensili • Congedo biennale retribuito
Lavoratore disabile	Qualsiasi	• 2 ore di permesso giornaliero (*) • 3 giorni di permesso mensili
Coniuge Parte dell'Unione Civile **Convivente** **Parenti e affini (**)**	Qualsiasi	• 3 giorni di permesso mensili • Congedo biennale retribuito
(*) Nel caso *in cui l'orario di lavoro giornaliero è inferiore alle sei ore, il permesso è di una sola ora.* *(**)* Solo *secondo l'ordine prioritario dettato dalla norma.* *I conviventi hanno diritto di prestare assistenza* **SOLO** *al partner.* *La parte dell'**Unione Civile** può prestare assistenza* sia *al partner che* ai *suoi familiari e può riceverla* sia *dal partner che da suoi familiari.*		

1234567890.
M+
M−
MRC
GT
ON/AC
7
8
9
÷
CE
4
5
6
×
%
1
2
3
−
MU
0
00
.
+
=

11 | Agevolazioni nel sistema contributivo

Per i lavoratori e le lavoratrici il cui primo accredito contributivo sia successivo al 31 dicembre 1995 è prevista un'agevolazione contributiva: l'art. 1 comma 40 della legge n. 335/1995 riconosce loro, infatti, la possibilità di richiedere la contribuzione figurativa per le assenze dal lavoro per l'educazione e l'assistenza dei figli, fino al sesto anno di età, per un massimo di centosettanta giorni per ciascun figlio.

Nel caso in cui l'assistenza sia rivolta a un figlio maggiore di sei anni (o al coniuge o al genitore conviventi), riconosciuto portatore di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, al lavoratore/ lavoratrice spettano ulteriori venticinque giorni di assenza l'anno, coperti figurativamente, fino al limite complessivo di ventiquattro mesi nell'arco della vita lavorativa.

Sempre l'art. 1 comma 40 della legge n. 335/1995 alla lettera c) riconosce un bonus alla donna lavoratrice, in caso di maternità, che riduce il requisito minimo dell'età previsto per l'accesso al pensionamento di quattro mesi per ogni figlio, fino a un massimo di un anno nel caso di più figli. Dal 2025 (art 1, comma 179, Legge 207/2024), l' anticipo di età è pari a quattro mesi per ogni figlio e pari a sedici mesi complessivi in caso di quattro o più figli. In alternativa, si può chiedere l'incremento del coefficiente di calcolo della pensione relativo all'età (di un anno nel caso di uno o due figli, di due anni nel caso di tre o più figli) da applicare al montante contributivo.

Possono accedere al beneficio anche le lavoratrici con anzianità contributiva antecedente il 1° gennaio 1996, qualora esercitino la facoltà di opzione al sistema di calcolo contributivo e le lavoratici che esercitino la facoltà di computo nella gestione separata (ai sensi dell'articolo 3 del D.M. 282/1996, con passaggio al sistema contributivo di tutta la contribuzione versata anche prima del 1996).

Anche le lavoratrici aventi diritto all'Ape sociale possono fruire di una riduzione del requisito contributivo richiesto per il trattamento, pari a un anno per ogni figlio, sino a un massimo di due.

12 | Assegno di maternità dello stato per lavoratrici precarie o disoccupate

Le madri che lavorano saltuariamente, in modo occasionale e precario, nonché le stagionali, disoccupate, in cassa integrazione, in mobilità, possono richiedere l'Assegno di maternità dello Stato pagato dall'INPS.

La maggior parte delle donne, specie giovani madri, si trova in queste condizioni. Inoltre, per le numerose immigrate questa prestazione economica rappresenta, spesso, l'unica possibilità di aiuto per mantenere il neonato. Diventa importante, quindi, conoscere le condizioni per le quali si ha diritto a questo assegno.

L'assegno può essere pagato in misura intera, se la madre non ha diritto a nessuna indennità di maternità. In quota differenziale, se la madre ha diritto ad una indennità di maternità di importo complessivo inferiore rispetto all'assegno.

Se l'indennità di maternità prevista nella Gestione separata dell'INPS risulta inferiore a quella dell'assegno dello Stato, le lavoratrici parasubordinate hanno diritto all'integrazione fino a concorrenza dell'importo.

L'assegno viene pagato per ogni figlio: tanti nati, tanti assegni. La domanda deve assolutamente essere presentata entro sei mesi dalla nascita, o dall'ingresso in famiglia, pena la decadenza dal diritto (termine perentorio).

I requisiti richiesti per il diritto all'assegno di maternità dello Stato sono:

- La residenza in Italia;
- La cittadinanza italiana o di uno Stato dell'Unione europea.

Ne hanno diritto anche i cittadini extracomunitari:

- Familiari titolari della «Carta di soggiorno per i familiari del cittadino comunitario non aventi la cittadinanza di uno Stato membro dell'Unione europea»;
- Familiari titolari della «Carta di soggiorno permanente» per i familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro;
- Titolari di un permesso di soggiorno ed equiparati ai cittadini italiani, ai sensi del Testo Unico di cui l'articolo 41, comma 1-ter, Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 che dispone: «sono equiparati ai cittadini italiani esclusivamente gli stranieri titolari di permesso unico di lavoro

autorizzati a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, nonché gli stranieri titolari di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzati a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi»;

- Titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.

Altri i requisiti

La lavoratrice deve avere tre mesi di contribuzione previdenziale nel periodo compreso tra i diciotto e i nove mesi precedenti la data del parto o dell'ingresso in famiglia. Può aver lavorato come subordinata, parasubordinata o in forma autonoma.

Se la lavoratrice è stata licenziata o si è dimessa, vale sempre il requisito dei tre mesi di contribuzione per maternità nel periodo compreso tra i diciotto e i nove mesi precedenti la data del parto o dell'ingresso in famiglia.

Diverso è il caso della lavoratrice disoccupata, che ha usufruito in passato di mobilità, di NASpI, di cassa integrazione, malattia o maternità, ASU (Attività Socialmente Utili) o LPU (Lavoro di Pubblica Utilità). Per lei, il requisito è che tra l'ultimo giorno della prestazione economica fruita e la data del parto, o di ingresso in famiglia, non sia trascorso un periodo di tempo superiore a quello di utilizzo della prestazione stessa. Comunque, il periodo tra l'ultimo giorno della prestazione usufruita e la data del parto non può essere superiore a nove mesi.

Padri precari e disoccupati

In casi particolari, l'assegno di Stato può essere richiesto anche dal padre e da altri soggetti.

Si tratta di una molteplicità di situazioni che va esaminata specificamente. È quindi importante rivolgersi all'INCA per una consulenza personalizzata.

13 | Assegno di maternità dei Comuni

L'assegno di maternità dei Comuni è una prestazione assistenziale, da richiedersi al Comune di residenza ed è pagato direttamente dall'INPS in presenza di specifici requisiti reddituali la cui verifica compete al Comune di residenza.

L'assegno spetta alle donne che non lavorano e a quelle occupate, purché queste ultime non abbiano diritto ad altri trattamenti economici di maternità, ovvero, per la quota differenziale, a trattamenti di importo inferiore a quello dell'assegno.

L'assegno di maternità dei Comuni spetta alle seguenti categorie, purché residenti in Italia:

- alle cittadine italiane;
- alle cittadine comunitarie.

Ne hanno diritto anche i cittadini extracomunitari:

- Familiari titolari della «Carta di soggiorno per i familiari del cittadino comunitario non aventi la cittadinanza di uno Stato membro dell'Unione europea»;
- Familiari titolari della «Carta di soggiorno permanente» per i familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro;
- Titolari di un permesso di soggiorno ed equiparati ai cittadini italiani, ai sensi del Testo Unico di cui l'articolo 41, comma 1-ter, Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 che dispone: «sono equiparati ai cittadini italiani esclusivamente gli stranieri titolari di permesso unico di lavoro autorizzati a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, nonché gli stranieri titolari di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzati a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi»;
- Titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.

La domanda va presentata al Comune di residenza entro 6 mesi dalla data del parto o dell'ingresso in famiglia del minore.

Nei casi in cui la madre è minorenne, il padre maggiorenne è abilitato alla domanda e alla riscossione dell'assegno, a condizione che:

- la madre sia regolarmente soggiornante in Italia al momento del parto;
- che il figlio/a sia riconosciuto dal padre;
- che risulti nel suo Stato di famiglia;
- che il padre abbia la patria potestà sul figlio/a.

Qualora anche il padre sia minorenne o non siano verificate le dette condizioni, la domanda viene presentata per conto della madre dal genitore della stessa o dal legale rappresentante.

14 | Bonus asilo nido e forme di supporto presso la propria abitazione

Nell'ambito del sostegno al reddito delle famiglie, nel 2016 è stato introdotto un contributo per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati e di forme di assistenza domiciliare in favore di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche. La domanda può essere presentata dal genitore di un minore nato o adottato.

Il contributo asilo nido può essere richiesto solo dal genitore che paga la retta.

Nel caso di richiesta del contributo per il pagamento dell'asilo nido pubblico o privato autorizzato, è prevista l'erogazione di un buono parametrato in 11 mensilità. Il genitore richiedente deve allegare alla domanda la relativa documentazione che attesta l'avvenuto pagamento delle singole rette.

La legge di Bilancio 2025 ha disposto, per i nuovi nati dal 2024, con nuclei familiari con ISEE fino a 40 mila euro, che il bonus asilo nido abbia un importo massimo di 3.600 euro (maggiorazione di 2.100 euro), indipendentemente dal fatto che nel nucleo sia già presente un figlio di età inferiore a 10 anni.

Il bonus nido viene erogato nei seguenti importi massimi:

Generalità nuclei familiari beneficiari bonus asilo nido	ISEE fino a 25.000 euro	Valore massimo annuo 3.000 euro
	ISEE da 25.001 a 40.000 euro	Valore massimo annuo 2.500 euro
	ISEE da 40.001 euro	Valore massimo annuo 1.500 euro
Nati a decorrere dal 1° gennaio 2024	ISEE fino a 40.000 euro	Valore massimo annuo 3.600 euro

Nel caso di richiesta del contributo per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione, il richiedente deve coabitare con il figlio e avere dimora abituale nello stesso Comune.

Il bonus sarà liquidato in un'unica soluzione al genitore/affidatario convivente con il figlio per il quale è richiesta la prestazione. Ai fini della misura, viene preso a riferimento il nuovo ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione in corso di validità l'ultimo giorno del mese precedente a quello di presentazione della domanda.

Il genitore/affidatario convivente con il figlio, con la domanda del beneficio, dovrà presentare un'attestazione rilasciata dal pediatra di libera scelta, nella quale viene dichiarato che il minore è impossibilitato a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica.

La legge di Bilancio 2025 ha disposto l'esclusione delle erogazioni relative all'Assegno unico e universale (AUU) dalla determinazione del valore ISEE utile ai fini dell'accesso al Bonus asilo nido.

15 | Bonus nuove nascite

La legge di Bilancio 2025 riconosce per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025 un importo una tantum pari a 1.000 euro, erogato nel mese successivo al mese di nascita o adozione.

L'importo è corrisposto per i figli di cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea, o loro familiari, titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero di cittadini di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o titolari di permesso unico di lavoro autorizzati a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi o titolari di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzati a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi, residenti in Italia.

L'importo del bonus non concorre alla determinazione del reddito complessivo.

Il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'importo deve essere in una condizione economica corrispondente a un valore ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione , non superiore a 40.000 euro annui (non rilevano le erogazioni relative all'assegno unico e universale). Il Bonus è erogato, a domanda, dall'INPS.

La domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro 120 giorni dalla data di nascita, ovvero dalla data di ingresso in famiglia del minore.

16 | Assegno Unico e Universale per figli a carico

Il Decreto Legislativo n. 230/2021, in attuazione della legge n. 46/2021, ha istituito l'Assegno Unico e Universale per i figli a carico. L'Assegno è un sostegno economico alle famiglie, attribuito per ogni figlio a carico fino al compimento dei ventuno anni (al ricorrere di determinate condizioni) e senza limiti di età per i figli disabili.

L'importo spettante varia in base alla condizione economica del nucleo familiare sulla base dell'ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione valido al momento della domanda, tenuto conto dell'età e del numero dei figli, nonché di eventuali situazioni di disabilità dei figli.

L'Assegno Unico e Universale spetta:

- per ogni figlio minorenne a carico e, per i nuovi nati, a decorrere dal settimo mese di gravidanza;
- per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei ventuno anni, purché:
  - frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;
  - svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a ottomila euro annui;
  - sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
  - svolga il servizio civile universale;
- per ogni figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

L'importo dell'Assegno Unico e Universale viene determinato in base all'ISEE.

In particolare, è prevista:

- ***una quota variabile*** *modulata in modo progressivo: da un massimo di 203,8 euro per ciascun figlio minore con ISEE fino a 17.468,51 euro, a un minimo di 58,3 euro per ciascun figlio minore in assenza di ISEE o con ISEE pari o superiore a 46.582,71 euro (per l'anno 2026).* Gli importi dovuti per ciascun figlio possono essere maggiorati nelle ipotesi di nuclei numerosi (per i figli successivi al secondo), madri di età inferiore a ventuno anni, nuclei con quattro o più figli, genitori entrambi titolari di reddito da lavoro, figli affetti da disabilità;

La legge di Bilancio 2023 ha previsto, a partire dal 1° gennaio 2023:

- l'aumento del 50% della maggiorazione forfettaria, per i nuclei familiari con almeno quattro figli, che sale a 150 euro mensili a nucleo;

- l’aumento del 50% dell’assegno per i nuclei familiari numerosi, con tre o più figli a carico, limitatamente ai minori di età compresa tra uno e tre anni, con ISEE fino a 40 mila euro;
- l’aumento del 50% dell’assegno, da applicare agli importi spettanti secondo le fasce ISEE di riferimento, per i nuclei familiari con figli di età inferiore a 1 anno.

Infine, in favore delle famiglie con figli disabili, viene prevista la corresponsione a regime degli aumenti che erano stati riconosciuti nel corso del 2022.

L’Assegno è corrisposto dall’INPS ed è erogato al richiedente o, a richiesta anche successiva, in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale, mediante l’accredito su conto corrente bancario o postale, o tramite bonifico domiciliato.

L’Assegno Unico e Universale riguarda tutte le categorie di lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, pensionati, disoccupati, inoccupati.

La misura è riconosciuta a condizione che al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, il richiedente sia in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno:

- sia cittadino italiano o di uno Stato membro dell’Unione europea o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, oppure sia cittadino di uno Stato non appartenente all’Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, oppure sia titolare di permesso unico di lavoro autorizzato a svolgere un’attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi o titolare di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzato a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi;
- sia soggetto al pagamento dell’imposta sul reddito in Italia;
- sia residente e domiciliato in Italia;
- sia o sia stato residente in Italia per almeno due anni, anche non continuativi, ovvero sia titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale.

La domanda è annuale e comprende le mensilità che vanno da marzo a febbraio dell’anno.

Al compimento della maggiore età, i figli possono presentare la domanda in sostituzione di quella eventualmente già presentata dai genitori e richiedere la corresponsione diretta della quota di Assegno loro spettante.

ATTENZIONE

Per le domande presentate dal 1° gennaio al 30 giugno, l'Assegno Unico e Universale 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.

17 | Decontribuzione per le lavoratrici madri

La norma introdotta dalla legge di Bilancio 2024 prevede un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico delle lavoratrici che nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, risultino essere madri di tre figli (o due, per il solo 2024), con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, e fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

Sono escluse le lavoratrici a tempo determinato, chi lavora nell'ambito del lavoro domestico e chi ha un solo figlio. Il limite massimo della quota di esonero è pari a 3.000 euro annui.

Il beneficio viene distribuito su 12 mensilità, con la cifra di 250 euro mensili come soglia massima e non opera sulla tredicesima mensilità.

È utile precisare che le lavoratrici con retribuzione inferiore a 2.692 euro al mese (circa 35.000 euro) avrebbero comunque già diritto alla decontribuzione parziale del 6% oppure del 7%. Tale beneficio è alternativo al Bonus Mamme. Questo significa che le lavoratrici con redditi medi e bassi avranno un vantaggio reale massimo di 86 euro lordi al mese, mentre le lavoratrici con retribuzioni superiori a 35.000 euro all'anno, avranno invece diritto ad un incremento pari a 250 euro.

Il beneficio non è automatico e se ci sono i requisiti la lavoratrice deve comunicare al datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero e produrre la documentazione dei codici fiscali dei figli.

La legge di Bilancio 2025 ha innovato ulteriormente la materia prevedendo che l' esonero contributivo (la cui misura dovrà essere determinata da un Decreto Ministeriale ad oggi non emanato) previsto per le lavoratrici con due figli fino al 31.12.2024 e per le lavoratrici con tre o più figli fino al 31.12.2026 diventi stabile e non più sperimentale e venga concesso fino al compimento del decimo anno di età del/la figlio/a più piccolo/a, per le lavoratrici con due figlie e fino al compimento del 18esimo anno di età del/la figlio/a più piccolo/a per le lavoratrici con tre o più figli.

Un'ulteriore innovazione della Legge di Bilancio 2025 è rappresentata dall'estensione della decontribuzione anche alle lavoratrici autonome e a tempo determinato, permanendo l'esclusione delle sole lavoratrici domestiche

18 | Tutela delle donne vittime di violenza

Congedo di tre mesi dal lavoro per le lavoratrici inserite in un percorso di protezione

La violenza contro le donne ha assunto dimensioni davvero preoccupanti. Secondo gli ultimi dati dell'ISTAT, circa 3 milioni e mezzo di donne, nell'arco della loro vita, hanno subito stalking, senza contare i femminicidi che, negli ultimi cinque anni, hanno provocato la morte di centinaia di donne.

L'articolo 24 del Decreto Legislativo n. 80/2015 riconosce alle lavoratrici dipendenti, pubbliche e private, e alle titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite in un percorso di protezione per aver subito violenza, il diritto ad un congedo di tre mesi. L'assenza dal lavoro può essere fruita sia in forma continuativa, sia frazionata fino ad una sola giornata, sia ad ore, nell'arco temporale di tre anni.

Come per tutti gli altri lavoratori-genitori, che vogliano usufruire del congedo parentale, l'articolo 7 del Decreto Legislativo n. 80/2015 prevede che se la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, non prevede la regolamentazione delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, la lavoratrice può comunque scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

Le lavoratrici hanno inoltre diritto, su propria richiesta, a modificare il rapporto di lavoro in part-time, nelle varie forme previste, e inoltre a ottenere, sempre a domanda, il ripristino del tempo pieno una volta cessata l'emergenza sicurezza.

Va rilevato però che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sussiste solo dove esistano disponibilità in organico, e questo può essere un ostacolo. Inoltre, il Decreto Legislativo n. 80/2015 annulla la tradizionale classificazione del part-time orizzontale, verticale e misto; quindi, i due decreti necessitano di un preciso coordinamento, in modo da rendere effettivamente possibile la scelta. La lavoratrice deve inoltrare al datore di lavoro o al committente, la richiesta di congedo con un preavviso non inferiore a sette giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo richiesto.

■ Retribuzione e accredito previdenziale

La lavoratrice ha diritto per tutto il periodo di congedo a percepire la retribuzione corrispondente all'ultimo mese lavorato, e viene accreditata la contribuzione figurativa utile ai fini della misura e del diritto alla pensione. Inoltre, il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, alla maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Ancora oggi non sono state emanate dall'INPS le istruzioni operative per rendere effettivamente fruibile questo nuovo diritto, e non lasciarlo sulla carta, come mera generica indicazione di buona volontà.

■ Modalità e percorsi di protezione

Per poter usufruire del congedo, la certificazione deve essere rilasciata dal Comune di residenza, in genere dai servizi sociali, o in alternativa dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, pubbliche e private (D.L. n. 93/2013, art. 5 bis, convertito, con modificazioni in legge n. 119/2013). Questi centri, spesso associazioni del terzo settore, sono riconosciuti come soggetti abilitati alla prevenzione e al contrasto della violenza contro le donne.

La rete dei centri e delle case rifugio, nonché i servizi sociali dei Comuni, sono spesso carenti o non dotati di risorse e personale sufficiente. Per rendere effettivi questi diritti, la rete sul territorio va implementata, potenziata e resa efficiente con fondi e personale adeguato, altrimenti la speranza delle donne soggette a violenza verrà delusa.

■ Accordo quadro contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro

Una intesa siglata il 25 gennaio 2016 fra CGIL, CISL e UIL e Confindustria ha recepito l'Accordo Quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, che è sato raggiunto il 26 aprile del 2007 dalle parti sociali europee Businesseurope, CEEP, UEAPME e ETUC. Ricordiamo che tale intesa è già stata recepita a livello normativo da molti paesi dell'UE; essa sancisce la *«inaccettabilità»* di ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza e la necessità della denuncia, sottolineando che *«imprese e lavoratori hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali».*

Le Confederazioni sindacali e Confindustria si impegnano a dare ampia diffusione all'accordo, affidando alle parti sociali sul territorio il compito di individuare le strutture che possono assicurare una adeguata assistenza a quanti siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

■ Convenzione ILO 190/2019 (Organizzazione Internazionale del Lavoro)

Ratificata in Italia nel 2021, la Convenzione ILO affronta il tema delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro introducendo importanti novità.

La prima riguarda la definizione di molestie che comprende tutti i comportamenti “non desiderati” dalla vittima. Altra importante innovazione è l’estensione della responsabilità dell’azienda a tutti i rapporti che derivano dal lavoro, non più al posto di lavoro. Ovvero, vengono ascritti alle molestie tutti gli atti molesti compiuti contro una persona anche se vengono messi in atto da clienti o utenti.