

A central graphic consisting of two overlapping circles. The left circle is dark green with horizontal stripes. The right circle is light green with a dot pattern. A curved arrow points from the left circle to the right. Two speech bubbles, one dark green and one light green, are positioned around the circles. The text "LA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ NEL SETTORE PRIVATO" is centered over the circles.

LA TUTELA DELLA **GENITORIALITÀ** NEL SETTORE PRIVATO

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

Aggiornata alla legge di bilancio 2026

I. CONGEDO DI MATERNITÀ

pag. 3

II. CONGEDO DI PATERNITÀ

pag. 6

III. CONGEDO PARENTALE

pag. 8

IV. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

pag. 12

V. PERMESSI PRENATALI

pag. 13

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

pag. 14

VII. ULTERIORI ISTITUTI DI SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

pag. 15

L. CONGEDO DI MATERNITÀ

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

DURATA

👉 **2 mesi precedenti la data presunta del parto**

👉 **3 mesi dopo il parto**

Totale: 5 mesi + il giorno del parto

FLESSIBILITÀ

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

👉 **1 mese prima + 4 dopo il parto**

👉 **tutti i 5 mesi dopo il parto**

CONGEDO DI MATERNITÀ ANTICIPATO

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

👉 su disposizione dell'Azienda Sanitaria Locale per motivi di salute

👉 su disposizione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro per condizioni lavorative o ambientali/mansioni rischiose se non può essere adibita ad altra attività

ADOZIONE/AFFIDAMENTO

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

Per le **adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali**, il congedo spetta per 5 mesi a partire dall'ingresso in Italia del minore adottato o affidato.

Il periodo di congedo può essere fruito anche parzialmente prima dell'ingresso in Italia del minore.



EVENTI PARTICOLARI

- 👉 Se il **parto avviene prima della data presunta**, il periodo compreso tra il giorno effettivo della nascita del bambino o della bambina e la data presunta, è considerato come astensione obbligatoria e va aggiunto al periodo di congedo ordinario successivo al parto
Dunque, tali giorni vengono riconosciuti oltre i 5 mesi previsti
- 👉 In caso di **parto prematuro con ricovero del neonato** la lavoratrice ha il diritto di aggiungere dopo il parto, i giorni di congedo di maternità non utilizzati, anche oltre i 5 mesi previsti
- 👉 In caso di **ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità** e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla ripresa dell'attività lavorativa della madre
- 👉 **Interruzione di gravidanza** – L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, prima del 180° giorno è considerata malattia e non incide sul periodo di congedo. Se l'interruzione interviene dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione viene equiparata al parto quindi la lavoratrice ha diritto al congedo obbligatorio *post-partum* (tot. 5 mesi) ferma restando la possibilità di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, se il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico del lavoro attestano che tale scelta non arreca pregiudizio sua salute
- 👉 **In caso di morte o grave infermità della madre** il padre può fruire del congedo residuo.

RETRIBUZIONE

**100%
SINDACATO**

- **Indennità pari all'80% della retribuzione**

Alcuni Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro riconoscono un'integrazione al 100% della retribuzione

Per saperlo, chiedi ai nostri Rappresentanti Sindacali!

- **Contribuzione figurativa valida ai fini pensionistici**
- **Il congedo di maternità è computato ai fini della determinazione di eventuali premi di produttività (art. 1 comma 183 legge 208/2015) previsti dal tuo CCNL o da regolamenti/accordi aziendali**

- 👉 Il diritto all'**indennità di maternità sussiste** anche nei casi in cui le lavoratrici si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione o disoccupate (anche in ipotesi di scadenza del contratto a tempo determinato), **se tra l'inizio del congedo e l'ultimo giorno lavorato non sono decorsi più di 60 giorni**. Ai fini del computo dei 60 giorni, non rilevano le assenze dovute a:

- malattia o ad infortunio sul lavoro
- periodi di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruiti per una precedente maternità



**100%
SINDACATO**

- periodi di assenza fruiti per accudire minori in affidamento
- periodi di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro p/time tipo verticale

Se il **congedo di maternità ha inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro** (anche in ipotesi di scadenza del contratto a tempo determinato) e la lavoratrice aveva il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione, **ha diritto all'indennità giornaliera di maternità**, anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

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

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

TUTELA RAFFORZATA CONTRO IL FENOMENO DELLE “DIMISSIONI IN BIANCO”

In caso di **dimissioni volontarie presentate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un 1 anno di età del bambino la lavoratrice non è tenuta al rispetto del periodo di preavviso previsto dai CCNL.**

La stessa **tutela si applica anche nei confronti del padre** che fruisce del congedo di paternità alternativo (cfr. par. II pag. 7) e nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalla comunicazione della proposta di incontro con il minore.

La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento devono essere convalidate dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

La convalida viene rilasciata, su richiesta della/del lavoratrice/lavoratore, a seguito di un colloquio, in presenza o *on-line*, con un funzionario dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro finalizzato a verificare la genuinità della volontà di risolvere il rapporto di lavoro.

IL CONGEDO DI PATERNITÀ



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

I. IL CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

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

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

DURATA

10 giorni lavorativi, non frazionabili in ore, che:

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

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



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

COME RICHIEDERLO

Richiesta al datore di lavoro, almeno 5 giorni prima, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai propri Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro o Regolamenti/Accordi Aziendali.

RETRIBUZIONE

- 👉 Retribuzione al 100% + premialità riconosciute dai propri Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro o Regolamenti/Accordi Aziendali
- 👉 Contribuzione figurativa valida ai fini pensionistici

II. IL CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

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

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

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

RETRIBUZIONE

• Indennità pari all'80% della retribuzione

Alcuni Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro riconoscono un'integrazione al 100% della retribuzione

Per saperlo, chiedi ai nostri Rappresentanti Sindacali!

- Contribuzione figurativa valida ai fini pensionistici
- Il congedo di paternità alternativo è computato ai fini della determinazione di eventuali premi di produttività (art. 1 comma 183 legge 208/2015) previsti dal tuo CCNL o da regolamenti/accordi aziendali.

- 👉 **Il diritto all'indennità sussiste anche nei casi in cui il lavoratore** si trovi, all'inizio del periodo di congedo di paternità, **sospeso, assente dal lavoro senza retribuzione o disoccupato** (anche in ipotesi di scadenza del contratto a tempo determinato), **se tra l'inizio del congedo e l'ultimo giorno lavorato non sono decorsi più di 60 giorni**. Ai fini del computo dei 60 giorni, non rilevano le assenze dovute a:
 - malattia o infortunio sul lavoro
 - periodi di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruiti per una precedente maternità
 - periodi di assenza fruiti per accudire minori in affidamento
 - periodi di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro part-time tipo verticale

Se il congedo di paternità ha inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro (anche in ipotesi di scadenza del contratto a tempo determinato) e il lavoratore gode dell'indennità di disoccupazione, **ha diritto all'indennità giornaliera di congedo di paternità**, anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.



III. CONGEDO PARENTALE

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



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

DURATA DEL CONGEDO

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

FOCUS CONGEDI PARENTALI SU BASE ORARIA

- 👉 I contratti collettivi, anche di livello aziendale, stabiliscono le modalità di fruizione del congedo su base oraria, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa
- 👉 Se i contratti non dispongono diversamente, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo precedente all'inizio del congedo parentale
- 👉 La fruizione oraria del congedo parentale non è cumulabile, nella stessa giornata, con i permessi o i riposi fruibili dalla lavoratrice o dal lavoratore previsti dal Testo Unico della maternità e della paternità

Per saperlo, chiedi ai nostri Rappresentanti Sindacali!

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

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

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

RETRIBUZIONE

**100%
SINDACATO**

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

- A tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno **concluso il congedo obbligatorio entro il 31.12.2022 spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione salvo previsioni più favorevoli dei contratti collettivi** (*vedi *Tavola di sintesi – Retribuzione spettante Ipotesi 1* pag. 10)
- A tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno **concluso il congedo obbligatorio entro il 31.12.2023 il 1° mese di congedo parentale verrà retribuito con un importo pari all'80% della retribuzione (invece che al 30%) se fruito entro i 6 anni del bambino**. Il beneficio è riconosciuto in maniera alternativa tra i genitori (*vedi *Tavola di sintesi – Retribuzione spettante Ipotesi 2* pag. 10)
- A tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno **concluso il congedo obbligatorio entro il 31.12.2024 il 2° mese di congedo parentale verrà retribuito con un importo pari all'80% della retribuzione (invece che al 30%) se fruito entro i 6 anni del bambino**. Il beneficio è riconosciuto in maniera alternativa tra i genitori (*vedi *Tavola di sintesi – Retribuzione spettante Ipotesi 3* pag. 10)
- A tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno **concluso il congedo obbligatorio dopo il 31.12.2024 il 3° mese di congedo parentale verrà retribuito con un importo pari all'80% della retribuzione (invece che al 30%) se fruito entro i 6 anni del bambino**. Il beneficio è riconosciuto in maniera alternativa tra i genitori (*vedi *Tavola di sintesi – Retribuzione spettante Ipotesi 4* pag. 10)

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

**NOTA
BENE**

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

TAVOLA DI SINTESI - RETRIBUZIONE SPETTANTE

IPOTESI 1

CONGEDO OBBLIGATORIO concluso entro il 31.12.2022

9 mesi indennizzati al 30%
(salvo diversa e più favorevole
previsione del contratto)

10° e 11° mese indennizzati
al 30% solo con reddito in-
feriore a 2,5 volte il tratta-
mento minimo di pensione

IPOTESI 2

CONGEDO OBBLIGATORIO concluso entro il 31.12.2023

Primi 30 giorni retribuiti
all'80% se fruiti entro
i 6 anni del bambino

Ulteriori 8 mesi
indennizzati al 30%

10° e 11° mese indennizzati
al 30% solo con reddito
inferiore a 2,5 volte
il trattamento minimo
di pensione

IPOTESI 3

CONGEDO OBBLIGATORIO concluso entro il 31.12.2024

Primi 30 giorni retribuiti
all'80% se fruiti entro
i 6 anni del bambino

Secondo mese retribuito
all'80% se fruito entro
i 6 anni del bambino

Ulteriori 7 mesi
indennizzati al 30%

10° e 11° mese indennizzati
al 30% solo con reddito
inferiore a 2,5 volte
il trattamento minimo
di pensione

IPOTESI 4

CONGEDO OBBLIGATORIO concluso dopo il 31.12.2024

Primi 30 giorni retribuiti
all'80% se fruiti entro
i 6 anni del bambino

Secondo mese retribuito
all'80% se fruito entro
i 6 anni del bambino

Terzo mese retribuito
all'80% se fruito entro
i 6 anni del bambino

Ulteriori 6 mesi
indennizzati al 30%

10° e 11° mese indennizzati
al 30% solo con reddito
inferiore a 2,5 volte
il trattamento minimo
di pensione

COME RICHIEDERLO

- Va dato il preavviso di almeno 5 giorni al datore di lavoro. In ipotesi di fruizione oraria il preavviso è ridotto a n. 2 giorni
- La **domanda può essere inoltrata direttamente online all'INPS attraverso il servizio dedicato, prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto.** Se la richiesta viene presentata dopo l'inizio del periodo di congedo, saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla stessa.

NOTA BENE

PRECISAZIONI SULLA FRUIZIONE E IL CONTEGGIO DEI PERIODI

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

IV. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

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

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno **diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni.**

Per le **malattie di ogni figlio, di età compresa fra i 3 ed i 14 anni spettano 10 giorni lavorativi all'anno**, (da computarsi complessivamente tra entrambi i genitori).

I periodi di congedo per malattia del figlio non sono retribuiti, ma sono riconosciuti ai fini dell'anzianità di servizio, con contribuzione figurativa.



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

COME RICHIEDERLO

Presentando al datore di lavoro la certificazione di malattia prodotta dal pediatra che ha in cura il minore.

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

V. PERMESSI PRENATALI

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

COME RICHIEDERLI

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



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

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

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

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



RETRIBUZIONE

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

Se la lavoratrice dispone di un asilo nido o altra struttura idonea istituita dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze, i periodi di riposo hanno durata di 30 minuti ciascuno (quindi in ipotesi di cumulo durante la giornata il permesso ha durata di 1 ora).

CASI PARTICOLARI

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

VII. ULTERIORI ISTITUTI DI SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

I. ESENZIONE DAI TURNI NOTTURNI

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

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

II. PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA

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

III. LAVORO AGILE

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

IV. TRASFORMAZIONE PART-TIME SOSTITUTIVO DEL CONGEDO PARENTALE

La lavoratrice/il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. I datori di lavoro devono dare corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

V. BONUS MAMME LAVORATRICI 2026

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

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

- 👉 alle lavoratrici con contratto a tempo determinato o indeterminato madri di 2 figli, fino al compimento dei 10 anni di età del secondo figlio
- 👉 alle lavoratrici con contratto a tempo determinato madri con più di 2 figli, fino al compimento dei 18 anni di età del figlio più piccolo. Le lavoratrici madri di 3 o più figli con contratto a tempo indeterminato, fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, possono accedere fino al 31 dicembre 2026 all'esonero del 100% dei contributi previdenziali per la quota a loro carico (art. 1 comma 180 legge 30 dicembre 2023, n. 213).

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