



GENITORIALITÀ E LAVORO GUIDA AI DIRITTI 2026

ORIENTARSI NELLA NORMATIVA
DEL PUBBLICO IMPIEGO
TRA DIRITTI, DOVERI E OPPORTUNITÀ



Aggiornamento:
Aprile 2026

A cura di:
Consigliera di Parità - Regione Piemonte

Nota per la consultazione: Le informazioni contenute si riferiscono alle norme di legge e ai trattamenti generali del settore pubblico. Per le specifiche indennità accessorie e i trattamenti di miglior favore, si rimanda sempre alla consultazione dei singoli CCNL di comparto.



Cari Genitori,
il presente vademecum si inquadra nell'ambito delle attribuzioni della **Consigliera di Parità** e si propone quale **bussola per orientarsi tra** le norme, in costante evoluzione, concernenti **la genitorialità e la conciliazione tra vita e lavoro**. In questa guida troverete indicazioni utili per le lavoratrici e i lavoratori del settore pubblico.

Abbiamo volutamente riunito le disposizioni destinate alle madri e ai padri poiché la condivisione dei carichi di cura rappresenta la premessa fondamentale per l'esercizio del diritto alla genitorialità; il congedo parentale, inoltre, è definito dall'Unione Europea come un **diritto individuale**. È essenziale conoscere i propri diritti, così come i propri doveri, per poterne usufruire appieno e vivere con maggiore serenità sia la dimensione domestica, sia l'ambiente di lavoro.

In questi anni sono stati compiuti significativi passi in avanti, sebbene ulteriori traguardi restino da raggiungere. Noi Consigliere siamo a vostra disposizione, presso la sede regionale e in tutte le sedi territoriali, per consulenze personalizzate e richieste di informazioni.

Buona lettura.



La Consigliera di Parità Effettiva
Chiara Cerrato



La Consigliera di Parità Supplente
Caterina Angela Agus

Le Consigliere di Parità sono figure istituzionali preposte alla vigilanza e al contrasto delle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro. Oltre al supporto in materia di genitorialità, il nostro Ufficio interviene per garantire l'uguaglianza nell'accesso alla formazione, nelle progressioni di carriera e nei trattamenti retributivi.

CONTATTI E RECAPITI

- **Sede Regionale:**
 - **Indirizzo:** 10127 Torino, Piazza Piemonte, 1
 - **Telefoni:** 0114325926 - 0114325961 - 0114323339
- **Contatti Telematici:**
 - **E-mail:** segreteriaicp@regione.piemonte.it

Nota informativa: Il servizio di consulenza è gratuito e volto a garantire la tutela della parità di genere e il supporto ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Consigliera di Parità riceve su appuntamento.
Scrivere a segreteriaicp@regione.piemonte.it

Le Consigliere di Parità sono presenti in tutte le province.

Sedi territoriali

Città Metropolitana di Torino

consigliera.parita@cittametropolitana.torino.it

Alessandria

consigliera.parita@provincia.alessandria.it

Asti

consigliera.parita@provincia.asti.it

Biella

consigliera.parita@provincia.biella.it

Cuneo

consiglieradiparita@provincia.cuneo.it

Novara

cons.parita@provincia.novara.it

Verbania

consiglieraparitavco@gmail.com

Vercelli

pariopportunita@provincia.vercelli.it

Nominativi Consigliere:

Torino: Elisa Raffone - Valentina Vivarelli

Asti: Loredana Tuzii - Barbara Odarda

Alessandria: Teresa Curino - Gian Alfredo De Regibus

Cuneo: Monica Beltramo - Marina Mana

Biella: Erika Vallera - Donatella Poggi

Novara: Alessandra Orrico - Laura Imovilli

Vercelli: Lella Bassignana - Laura Bellini

VCO: Lisa Tamaro - Marianna Rampini

Consigliera Nazionale:

Filomena D'Antini (effettiva)

Agnese Canevari (supplente)

consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it

1. IL CONGEDO DI MATERNITÀ

Il Congedo di Maternità rappresenta un pilastro fondamentale a tutela della genitorialità. È il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto durante la gravidanza e il puerperio, finalizzato a garantire la massima protezione della salute della madre e del nascituro. Nel settore del pubblico impiego, tale periodo è riconosciuto come un diritto pienamente retribuito.

DURATA E ARTICOLAZIONE

Il periodo di astensione totale è di **5 mesi** (oltre al giorno del parto) generalmente così ripartiti:

- **2 mesi** precedenti la data presunta del parto;
- **3 mesi** successivi all'evento.

FLESSIBILITÀ

Previa certificazione medica che attesti l'assenza di pregiudizi per la salute di madre e nascituro, la lavoratrice può scegliere modalità alternative di fruizione:

- **1 mese** prima e **4 mesi** dopo il parto;
- **Tutti i 5 mesi** successivamente al parto.

INTERDIZIONE ANTICIPATA

L'attività lavorativa può essere interrotta prima del termine ordinario nei seguenti casi:

- **Per motivi di salute:** su disposizione dell'Azienda Sanitaria Locale (ASL).
- **Per rischi ambientali o mansioni gravose:** su disposizione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, qualora non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Il diritto al congedo di 5 mesi è garantito anche in caso di ingresso in famiglia di un minore:

- **Adozione/Affidamento nazionale:** 5 mesi a partire dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
- **Adozione/Affidamento internazionale:** 5 mesi a partire dall'ingresso del minore in Italia (fruibili anche parzialmente prima dell'arrivo, per le procedure estere).



Nota per la guida

Questa sezione promuove la sicurezza e la salute come diritti inalienabili, ponendo le basi per una cultura della genitorialità protetta e valorizzata dalle istituzioni regionali



E SE SUCCEDDE CHE...

- **Il parto è prematuro:** i giorni non goduti prima della nascita si sommano al periodo post-partum, anche oltre il limite standard di 5 mesi.
- **Il neonato ha bisogno di un ricovero:** è possibile sospendere il congedo una sola volta, riprendendo il lavoro e fruendo dei giorni restanti dopo le dimissioni del bambino.
- **Si verifica un'interruzione di gravidanza:**
Prima del 180° giorno: considerata **malattia** (non computata nel periodo di congedo).
Dopo il 180° giorno: equiparata al **parto** (congedo di 5 mesi). Possibile rientro anticipato con 10 giorni di preavviso e nulla osta medico.
- **Il padre subentra:** in caso di morte o grave infermità della madre, il diritto al congedo residuo viene trasferito interamente al padre.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il sistema di tutele per la genitorialità assicura che il periodo di astensione obbligatoria non comporti penalizzazioni nella carriera o nel reddito, promuovendo una reale parità professionale.

GARANZIE ECONOMICHE E PREVIDENZIALI

Indennità di Maternità: La normativa vigente garantisce l'erogazione dell'indennità economica per l'intera durata del congedo obbligatorio anche nelle seguenti ipotesi: licenziamento per cessazione dell'attività aziendale, mancato rinnovo di un contratto a tempo determinato o stato di disoccupazione (ove ricorrano i presupposti di legge).

Miglioramenti Contrattuali: Molti Contratti Collettivi Nazionali (CCNL), in particolare nel settore pubblico, prevedono l'integrazione della retribuzione fino al 100%. Si invita a consultare il proprio contratto di riferimento per verificare le condizioni di miglior favore.

Copertura Pensionistica: È garantita la contribuzione figurativa per l'intero periodo di congedo, valida ai fini del diritto e della misura della pensione.

DIRITTI CONTRATTUALI E ANZIANITÀ

Carriera e Ferie: Il periodo di congedo è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio e non riduce la maturazione delle ferie né della tredicesima mensilità.

Incompatibilità con altre assenze: Il congedo di maternità è un diritto prioritario e non frazionabile; eventuali ferie o altre tipologie di assenza non possono essere fruite contemporaneamente a esso.

Dimissioni Agevolate: In caso di dimissioni presentate durante il congedo obbligatorio e fino al compimento di 1 anno di vita del bambino, la lavoratrice ha il diritto di recedere dal contratto senza l'obbligo di fornire il preavviso previsto dai contratti collettivi.



SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

Esonero dal Lavoro Notturno: Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino, sussiste il divieto assoluto di adibire la lavoratrice a turni notturni (nella fascia oraria compresa tra le ore 24:00 e le 06:00).

Nota per la consultazione

Queste disposizioni mirano a rimuovere gli ostacoli economici e organizzativi che gravano sulla genitorialità, favorendo un ambiente di lavoro equo e rispettoso dei tempi della vita familiare. Verifica sempre il tuo **CCNL**: le tutele contrattuali possono migliorare sensibilmente i minimi previsti dalla legge.

2. IL CONGEDO DI PATERNITÀ

Il congedo di paternità è uno strumento essenziale per favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali e garantire la presenza attiva di entrambi i genitori sin dai primi giorni di vita del bambino.

A. CONGEDO OBBLIGATORIO

È un diritto autonomo del padre (o del secondo genitore), che ne deve usufruire indipendentemente dalla situazione lavorativa o familiare della madre.

Durata: 10 giorni lavorativi (non frazionabili in ore) fruibili anche non consecutivamente.

Parto Plurimo: La durata raddoppia a **20 giorni**.

Arco temporale: I giorni devono essere goduti entro **5 mesi** dalla nascita o dall'ingresso del minore in famiglia (in caso di adozione/affidamento). Il diritto permane anche in caso di morte perinatale.

Compatibilità: È fruibile anche contemporaneamente al congedo di maternità della madre.

Genitorialità e Inclusione: In base alla **Sentenza n. 115/2025 della Corte Costituzionale** e **Messaggio Inps n. 3322 del 5 novembre 2025**, il congedo spetta anche alla lavoratrice **genitore intenzionale** in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile.

Come richiederlo: È necessario fornire un preavviso di almeno **5 giorni** all'amministrazione o all'ente di appartenenza.

B. CONGEDO ALTERNATIVO

Spetta al padre (o al secondo genitore) in sostituzione della madre esclusivamente in situazioni specifiche che le impediscano di fruire del proprio congedo:

- Morte o grave infermità della madre.
- Abbandono del minore.
- Affidamento esclusivo al padre.
- Rinuncia totale o parziale della madre (nei casi in cui non possa beneficiarne per cause indipendenti dalla sua volontà).

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



TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

- **Retribuzione:** È garantita l'indennità economica pari al **100% della retribuzione** e la piena maturazione della tredicesima mensilità.
- **Previdenza:** Il periodo è coperto da **contribuzione figurativa** valida ai fini pensionistici.
- **CCNL:** Si rimanda ai singoli Contratti Collettivi Nazionali per eventuali clausole di miglior favore riguardanti indennità accessorie e premi di produttività.



Obiettivo Parità

Incentivare l'utilizzo del congedo obbligatorio è un passo fondamentale per scardinare gli stereotipi di genere legati al lavoro di cura e promuovere un nuovo modello di genitorialità condivisa.

3. IL CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro che mira a sostenere la cura dei figli e l'equilibrio tra vita professionale e familiare. Può essere richiesto da entrambi i genitori, anche contemporaneamente.

LE NOVITÀ 2026

A partire dal 1° gennaio 2026 (Legge di Bilancio 2026), il limite di età del figlio entro cui è possibile richiedere il congedo è stato elevato **da 12 a 14 anni** (o entro 14 anni dall'ingresso in famiglia per adozioni e affidamenti, comunque non oltre la maggiore età).

DURATA E MODALITÀ

Il limite massimo complessivo tra i due genitori è di **10 mesi**, che possono salire a **11 mesi** se il padre utilizza almeno 3 mesi di congedo. Il periodo può essere fruito in modo continuativo, frazionato o su base oraria.

- **Madre:** massimo 6 mesi.
- **Padre:** massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi se ne utilizza almeno 3).
- **Genitore Solo:** massimo 11 mesi. Questa condizione è riconosciuta in casi specifici come morte o grave infermità dell'altro genitore, abbandono, mancato riconoscimento o affidamento esclusivo.

Nota per parti plurimi: Il diritto al congedo spetta per ogni figlio (il periodo raddoppia in caso di gemelli, triplica in caso di trigemini, ecc.).

FOCUS: CONGEDO SU BASE ORARIA

La modalità oraria permette una gestione ancora più flessibile degli impegni familiari:

- **Equiparazione convenzionale:** Per il computo dei giorni, i principali CCNL definiscono un monte ore giornaliero (es. 6 ore per Funzioni Locali e Centrali; 6 o 7,12 ore per la Sanità Pubblica, in base all'articolazione settimanale).
- **Diritti garantiti:** La fruizione oraria non riduce le ferie, i riposi né la tredicesima mensilità e conta ai fini dell'anzianità di servizio.
- **Preavviso:** Deve essere richiesto con un preavviso minimo di **2 giorni**.



Il valore della scelta

L'estensione ai 14 anni riconosce l'importanza della presenza dei genitori anche nelle fasi delicate della pre-adolescenza, promuovendo una cultura della cura che accompagna l'intera crescita dei figli.



RETRIBUZIONE E INDENNITÀ

- Il trattamento economico segue le disposizioni di legge e le eventuali integrazioni migliorative dei singoli contratti:
- **Indennità INPS:** Generalmente prevista al 30% della retribuzione entro i limiti temporali stabiliti (con indennità maggiorate per i primi mesi se fruiti entro determinate soglie d'età del bambino).
- **Previdenza:** È garantita la **contribuzione figurativa** valida ai fini pensionistici.
- **CCNL:** Si raccomanda di consultare il proprio Contratto Collettivo per verificare indennità accessorie e condizioni di miglior favore.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL CONGEDO PARENTALE

La retribuzione del congedo parentale varia in base alla normativa vigente e alle tutele previste dai singoli Contratti Collettivi (CCNL).

LE TUTELE NEL PUBBLICO IMPIEGO

Primi 30 giorni: Nel settore pubblico, i primi 30 giorni di congedo (fruibili entro i 14 anni del figlio) sono generalmente **retribuiti al 100%**. Tale beneficio è complessivo per la coppia se entrambi i genitori sono dipendenti pubblici contrattualizzati, mentre può variare se un genitore appartiene a regimi di diritto pubblico (es. militari, magistrati) o al settore privato.

Mesi successivi (fino al 9° mese):

Indennità all'80%: Per chi ha concluso il congedo obbligatorio dopo il 31.12.2024, il **2° e il 3° mese** sono indennizzati all'80% (invece che al 30%) dello stipendio, se fruiti entro i 6 anni del bambino.

10° e 11° mese: Sono indennizzati solo se il reddito del richiedente è inferiore a una soglia minima stabilita annualmente dall'INPS.

Diritti e Anzianità

Tutti i periodi di congedo, anche se non indennizzati, sono utili ai fini dell'**anzianità di servizio** e non riducono la maturazione di ferie, tredicesima e riposi.

MODALITÀ DI FRUIZIONE E COMPUTO

- **Contemporaneità:** I genitori possono fruire del congedo anche negli stessi giorni per lo stesso figlio.
- **Malattia del genitore:** Se il genitore si ammala durante il congedo, può richiederne l'interruzione: l'assenza verrà convertita in malattia dietro presentazione di certificato medico.
- **Calcolo dei giorni:** Se il congedo è fruito in modo continuativo o frazionato senza ripresa del servizio tra un periodo e l'altro, i giorni festivi e i fine settimana cadenti nel periodo vengono conteggiati come congedo.



TERMINI DI PREAVVISO

- **Congedo standard (giornaliero/mensile):** Almeno **5 giorni** di preavviso (riducibili a 48 ore in casi di emergenza documentata).
- **Congedo orario:** Almeno **2 giorni** di preavviso.

Nota per l'utente

Le combinazioni tra settori lavorativi (pubblico/privato) e le diverse decorrenze normative possono generare trattamenti economici specifici. Si raccomanda di consultare l'ufficio del personale o il proprio CCNL di riferimento per il calcolo esatto delle indennità spettanti.

4. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

Il congedo per malattia del figlio consente ai genitori di astenersi dal lavoro per curare il minore, previo invio telematico del certificato da parte del pediatra del Servizio Sanitario Nazionale.

NOVITÀ 2026

La normativa vigente ha ampliato le tutele per i genitori di figli in età scolare:

- **Estensione dell'età:** Il diritto a fruire dei congedi è stato elevato dai 12 ai **14 anni** del figlio.
- **Aumento dei giorni:** Per i figli di età compresa tra i **3 e i 14 anni**, i giorni a disposizione sono raddoppiati, passando **da 5 a 10 giorni** lavorativi all'anno (computati complessivamente tra i due genitori).

TRATTAMENTO ECONOMICO E DURATA

- **Fino ai 3 anni** di vita: spettano **30 giorni** annui di congedo retribuiti al **100%** (computati complessivamente tra entrambi i genitori). Oltre i 30 giorni, il congedo non è retribuito ma resta valido ai fini dell'anzianità.
- **Dai 3 ai 14 anni:** i **10 giorni annui** previsti non sono retribuiti, ma sono riconosciuti ai fini dell'**anzianità di servizio** e coperti da contribuzione figurativa.

MODALITÀ DI FRUIZIONE

- **Certificazione:** Il congedo si attiva presentando all'amministrazione il certificato di malattia rilasciato dal pediatra.
- **Esclusione visite fiscali:** Ai congedi per malattia del figlio **non si applicano** le fasce di reperibilità né le disposizioni sul controllo della malattia (visite fiscali) previste per i dipendenti pubblici.
- **Alternatività:** Il congedo può essere fruito da un solo genitore alla volta per lo stesso episodio morboso del figlio.



Pillola di Parità

La flessibilità nella gestione della malattia dei figli, estesa fino alla pre-adolescenza, è uno strumento fondamentale per garantire che la responsabilità della cura sia equamente ripartita e supportata dalle istituzioni.

Disposizioni in caso di certificazione (Legge 104/92)

I genitori naturali, adottivi o affidatari di figli ai quali sia stata riconosciuta una disabilità grave ai sensi della **Legge 104/92 (art. 3, comma 3)**, hanno diritto a specifiche tutele per l'assistenza.

Congedo Straordinario

- **Diritto:** È prevista la possibilità di astenersi dal lavoro per dedicarsi alla cura del figlio.
- **Durata:** Il congedo può essere richiesto per un periodo massimo di **due anni** nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Informazioni e Modalità

Per approfondire i dettagli sull'indennità, sui permessi e sulle modalità di presentazione della domanda, è possibile consultare la scheda ufficiale sul portale INPS:

[Consulta la scheda servizio INPS](#)

PERMESSI PER ESAMI PRENATALI

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a **permessi retribuiti** per esami prenatali, accertamenti clinici e visite specialistiche, qualora debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Caratteristiche: Sono aggiuntivi rispetto ai comuni permessi per motivi personali o visite mediche previsti dai CCNL.

Modalità: È necessario presentare domanda all'amministrazione e fornire successivamente la documentazione giustificativa (attestazione di data e orario della prestazione).

RIPOSI GIORNALIERI (ALLATTAMENTO)

Entro il primo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia per adozioni/affidamenti), sono previsti riposi giornalieri considerati **ore lavorative retribuite al 100%**.

- **Durata:** 2 ore al giorno (se l'orario è pari o superiore a 6 ore) o 1 ora (se inferiore a 6 ore). In caso di parto plurimo, i tempi raddoppiano.
- **Asili nido aziendali:** Se è presente un nido nella sede o nelle immediate vicinanze, i riposi sono di 30 minuti ciascuno.
- **Fruizione del padre:** Il padre può fruirne in alternativa alla madre (se lavoratrice dipendente che non ne avvalga o non dipendente), in caso di affidamento esclusivo o di decesso/grave infermità della madre.

TUTELA DELLE MANSIONI E PROROGA ASTENSIONE

Fino ai 7 mesi di età del bambino, è vietato adibire le lavoratrici a lavori pericolosi, faticosi, insalubri o al sollevamento pesi.

- **Proroga:** Se non è possibile spostare la lavoratrice a mansioni sicure, il periodo di astensione obbligatoria viene esteso fino ai 7 mesi di età del figlio.

ESENZIONE DAL LAVORO NOTTURNO

La normativa tutela i genitori rispetto al lavoro notturno (fascia 24:00 - 06:00):

- **Divieto assoluto:** Per le madri fino a un anno di età del bambino.
- **Diritto all'esenzione** (non obbligatorietà):
- Fino ai 3 anni del figlio (per la madre o, in alternativa, il padre convivente).
- Genitore unico affidatario di figlio convivente fino a 12 anni.
- Genitori adottivi/affidatari nei primi 3 anni dall'ingresso del minore (non oltre i 12 anni).

TRASFERIMENTO TEMPORANEO (ASSEGNAZIONE PROVVISORIA)

Il dipendente pubblico con figli fino a 3 anni (o entro 3 anni dall'ingresso in famiglia per adozioni) può richiedere l'assegnazione temporanea presso una sede nella provincia o regione di residenza della famiglia.

- **Durata:** Massimo 3 anni complessivi.
- **Condizioni:** Presenza di un posto vacante di pari qualifica e assenso delle amministrazioni (il dissenso deve essere motivato da esigenze eccezionali).



LAVORO AGILE E FLESSIBILITÀ

- Le lavoratrici e i lavoratori che beneficiano delle tutele per la genitorialità hanno una **priorità di accesso al lavoro agile** e alle forme di orario flessibile (entrata/uscita), compatibilmente con le esigenze di servizio.

PART-TIME IN ALTERNATIVA AL CONGEDO PARENTALE

- È possibile richiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in luogo del congedo parentale spettante (riduzione d'orario massima del 50%).
- **Tempistiche:** L'amministrazione deve dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

FIGLI CON DISABILITA' GRAVE

I genitori lavoratori, naturali, adottivi o affidatari di figli con **disabilità grave riconosciuta (Legge 104/92, art.3 c.3)** hanno diritto a diverse misure di tutela, finalizzate a garantire l'assistenza e la cura del minore.

Prolungamento del congedo parentale:

Può essere fruito in modo continuativo o frazionato fino al **14° anno di vita del figlio**, o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Durata: fino a **36 mesi complessivi**, comprensivi dei periodi di congedo parentale ordinario.

Retribuzione: indennità pari al **30% della retribuzione** (escluse ferie, tredicesima e altre indennità accessorie).

Previdenza: copertura tramite **contribuzione figurativa piena**.

Nota: spetta anche nel caso in cui l'**altro genitore non abbia diritto**.

Riposi orari:

Alternativi al prolungamento del congedo parentale.

Durata: fino ai **3 anni di vita del figlio:**

- **2 ore al giorno** se l'orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore
- **1 ora al giorno** se inferiore a 6 ore

Retribuzione: **interamente riconosciuta**, sia nel settore pubblico che privato.

Previdenza: contribuzione **piena nel pubblico; figurativa nel privato** (integrabile con riscatto o contribuzione volontaria).

Permessi giornalieri:

Alternativi sia al congedo parentale prolungato sia ai riposi orari.

Durata: 3 giorni al mese, anche frazionabili in ore se previsto dal contratto.

Retribuzione: interamente riconosciuta nel pubblico e nel privato.

Previdenza: contribuzione **piena nel pubblico; figurativa nel privato**.

Modalità di fruizione (in sintesi):

Fino ai 3 anni: congedo prolungato, riposi orari o permessi mensili

Dai 3 ai 14 anni: congedo prolungato o permessi mensili

Oltre i 14 anni: solo permessi mensili

Compatibilità tra genitori:

I benefici **non possono essere fruiti contemporaneamente** da entrambi i genitori lavoratori dipendenti. È possibile l'**utilizzo alternato** e la combinazione tra diversi strumenti.



I genitori naturali, adottivi o affidatari di figli ai quali sia stata riconosciuta una **disabilità grave** lavoratori dipendenti pubblici e privati hanno diritto al.

Congedo Straordinario

- **Diritto:** È prevista la possibilità di astenersi dal lavoro per dedicarsi alla cura del figlio.. Condizione necessaria è la convivenza.
- **Durata:** Il congedo può essere richiesto per un periodo massimo di **due anni, anche non continuativi**, nell'arco dell'intera vita lavorativa

Informazioni e Modalità

Per approfondire i dettagli sull'indennità, sui permessi e sulle modalità di presentazione della domanda, è possibile consultare la scheda ufficiale sul portale INPS: [Consulta la scheda servizio INPS](#)

Cumulo con permessi per allattamento:

Nel **primo anno di vita**, se i riposi per allattamento non sono sufficienti, è possibile cumularli con i permessi per assistenza al figlio con disabilità grave.

Ricovero del minore:

In caso di ricovero ospedaliero del bambino sotto i **3 anni**, i genitori mantengono il diritto ai permessi se richiesti dai sanitari.

Consiglio per il lavoratore

Pianifica per tempo l'utilizzo di **permessi e congedi**, valutando:

- l'età del bambino
- il tipo di assistenza necessaria
- la possibilità di alternanza con l'altro genitore

Una buona organizzazione permette di **sfruttare al meglio tutte le tutele disponibili**.

5. SOSTEGNI ECONOMICI E BONUS MAMME 2026

La Legge di Bilancio 2026 ha introdotto specifiche misure di sostegno al reddito per le lavoratrici madri dipendenti pubbliche, volte a favorire la conciliazione e il benessere familiare.

BONUS MAMME LAVORATRICI

È previsto un contributo economico di **60 euro mensili** per ogni mese o frazione di mese lavorato.

- **Requisiti:** Destinato alle lavoratrici madri con reddito annuo non superiore a **40.000 euro**.
- **Beneficiarie:**
 - Madri di **2 figli** (contratto a tempo determinato o indeterminato): il bonus spetta fino al compimento dei **10 anni** del secondo figlio.
 - Madri di **3 o più figli** (contratto a tempo determinato): il bonus spetta fino al compimento dei **18 anni** del figlio più piccolo.
- **Erogazione:** Il bonus verrà corrisposto in un'unica soluzione a **dicembre 2026**.
- **Vantaggi fiscali:** L'importo non è imponibile ai fini fiscali e contributivi e **non rileva ai fini dell'ISEE**.

ESONERO CONTRIBUTIVO (MAMME CON 3 O PIÙ FIGLI)

Fino al **31 dicembre 2026**, le lavoratrici madri di 3 o più figli con contratto a **tempo indeterminato** possono beneficiare dell'esonero del **100% dei contributi previdenziali** a proprio carico, fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo.



CONSULTAZIONE E APPROFONDIMENTI

Nota istituzionale: Il presente documento sintetizza le tutele generali previste dalla normativa vigente e dai principali comparti del settore pubblico. Per l'applicazione di indennità accessorie, premi di produttività o clausole di miglior favore specifiche, si rimanda ai singoli **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)** e agli accordi integrativi del proprio Ente di appartenenza.

Per ogni ulteriore chiarimento o per supporto in caso di discriminazioni, i cittadini possono rivolgersi alle Consigliere di parità regionali o territoriali

LA CONSIGLIERA INFORMA

Per approfondire gli argomenti trattati e restare costantemente aggiornati, è possibile consultare la rubrica “**La Consigliera informa**” sul sito istituzionale della **Regione Piemonte**, all’interno della sezione dedicata alla Consigliera di Parità.

Questo spazio è costantemente integrato con le ultime disposizioni normative e, in particolare, con **le circolari applicative dell’INPS**, fondamentali per la corretta gestione delle istanze di genitorialità. Di seguito sono riportati i collegamenti diretti ai principali aggiornamenti pubblicati fino a **marzo 2026**, inclusi i chiarimenti sulle novità introdotte dalla recente Legge di Bilancio.

Link: [Accedi alla rubrica “La Consigliera Informa” - Regione Piemonte](#)

- **Novità Congedo Parentale 2026:** Estensione dei limiti temporali e nuove percentuali di indennizzo.
- **Bonus Nido e Supporto alle Famiglie:** Procedure e requisiti per l’anno in corso.
- **Malattia del Figlio:** Aggiornamenti sulle fasce di età (elevate fino ai 14 anni) e sulle giornate fruibili.
- **Esoneri Contributivi:** Circolari specifiche per le lavoratrici madri con più figli.
- **Reddito di libertà:** Circolare INPS per il sostegno alle donne seguite dai centri antiviolenza

EVENTI E MATERIALE DISPONIBILE

- **La Legge di Bilancio 2026** introduce misure a sostegno della genitorialità e incentivi per le imprese
- Molestie e violenze di genere nei luoghi di lavoro ([clicca qui](#))
- Percorsi di Diritti 2026 ([clicca qui](#))
- Equal Pay Day – Trasparenza salariale e parità di genere ([clicca qui](#))



Per avere informazioni sulle politiche di sostegno alla genitorialità, conciliazione vita-lavoro, welfare e sugli interventi relativi ai centri antiviolenza messi in campo dalla Regione Piemonte, è possibile consultare i seguenti link istituzionali:

- [Conciliazione e welfare aziendale](#)
- [Politiche sociali](#)

GUIDA AI DIRITTI E AL SOSTEGNO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Se stai vivendo una situazione di **violenza** o **stalking**, sappi che esistono **strumenti legali ed economici** concreti per proteggere te e il tuo futuro. Non sei sola: le istituzioni e i centri specializzati sono pronti a supportarti.

1. Assistenza Immediata: Il Numero Verde 1522

Il primo passo per ricevere aiuto è contattare il **1522**, il numero nazionale gratuito promosso dalla Presidenza del Consiglio.

- **Disponibilità:** Attivo 24 ore su 24, tutto l’anno.
- **Riservatezza:** Il servizio garantisce l’anonimato e non lascia tracce in bolletta.
- **Multilingue:** Operatrici specializzate rispondono in diverse lingue per offrire sostegno immediato.
- **Contatto Digitale:** È possibile comunicare anche in modo silenzioso tramite la chat sul sito www.1522.eu.

2. Tutela del Lavoro: Il Congedo Indennizzato

Per permetterti di seguire i percorsi di protezione senza il timore di perdere il lavoro o lo stipendio, la legge (Art. 24, D.Lgs. 80/2015) prevede una tutela specifica:

- **Durata:** Hai diritto a un’astensione dal lavoro per un massimo di **90 giorni lavorativi**.
- **Flessibilità:** Il periodo può essere utilizzato nell’arco di **tre anni**.
- **Copertura Economica:** Il congedo è interamente indennizzato, garantendoti la stabilità finanziaria necessaria durante il percorso di recupero.

3. Supporto Economico: Il Reddito di Libertà

Il **Reddito di Libertà** è un contributo economico mensile pensato per favorire l’autonomia abitativa e la riacquisizione dell’indipendenza delle donne seguite dai centri antiviolenza.

- **Come richiederlo:** La domanda va presentata all’INPS attraverso il proprio **Comune di residenza**.
- **Riferimenti Normativi:** Per le modalità di accesso e gli aggiornamenti sui fondi, si rimanda alle disposizioni più recenti:
 - [circolare INPS 5 marzo 2025, n. 54](#)
 - [circolare INPS 9 aprile 2026, n. 44](#)

Un consiglio importante: Se ti trovi in una situazione di pericolo immediato, chiama subito il **112**. La tua sicurezza e quella dei tuoi figli sono il bene più prezioso.