

Aspettiamo un bambino*



02-20525.201

Lun-Ven 09:00 - 18:00



Cisl Milano Metropoli
Via Valassina 22, Milano



ust.milanometropoli@cisl.it



www.cislmilano.it



GUIDA AI DIRITTI DI MATERNITÀ, PATERNITÀ E GENITORIALITÀ

AGGIORNAMENTO 2026

2026

1 PREMESSA

- Finalità della guida
- Ruolo della CISL e dei servizi di supporto



TUTELE IN GRAVIDANZA E MATERNITÀ

2 MATERNITÀ ANTICIPATA



- Gravidanza a rischio
- Ambiente di lavoro insalubre
- Mansioni pericolose
- Come richiederla
- Ruolo di RLS / RLST / RSU

3 MATERNITÀ OBBLIGATORIA



- Durata del congedo
- Tutele previste
- Congedo di paternità alternativo

4 MATERNITÀ OBBLIGATORIA FLESSIBILE



- Flessibilità 1+4
- Flessibilità 0+5
- Certificazioni richieste

5 RETRIBUZIONE E CONTRIBUZIONE



- Indennità INPS
- Integrazioni CCNL
- Contribuzione figurativa



GENITORIALITÀ E CONGEDI

6 MATERNITÀ E PATERNITÀ PER ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA



- Requisiti
- Durata
- Modalità di richiesta
- Congedo di paternità

7 CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO



- Durata
- Modalità di fruizione
- Retribuzione e contribuzione

8 RIPOSI GIORNALIERI ("ALLATTAMENTO")



- Diritti della madre
- Diritti del padre
- Parto plurimo
- Retribuzione

9 CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO



- Durata massima
- Fruizione contemporanea
- Modalità di richiesta
- Retribuzione aggiornata 2026
- Differenze pubblico / privato

10 CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO



- Limiti di età
- Regole per adottivi e affidatari
- Retribuzione
- Contribuzione



DISABILITÀ E ASSISTENZA

11 ASSISTENZA AI FIGLI CON DISABILITÀ GRAVE (LEGGE 104)



- Riposi orari
- Permessi mensili
- Congedo straordinario
- Prolungamento del congedo parentale
- Retribuzione e contribuzione



DIRITTI E TUTELE DELLA LAVORATRICE E DEL LAVORATORE

12 DIRITTI DELLA MADRE LAVORATRICE



- Lavoro notturno
- Divieto di licenziamento
- Dimissioni protette
- NASpl

13 CITTADINI E CITTADINE IMMIGRATI/E



- Permessi di soggiorno per gravidanza
- Diritti sanitari e lavorativi
- Supporto ANOLF CISL



BONUS E AGEVOLAZIONI 2026

14 BONUS E SOSTEGNI ALLA GENITORIALITÀ



Bonus nuovi nati



Bonus asilo nido



Voucher servizi di cura Lombardia



Dote Scuola



Bonus mamme lavoratrici



Nidi Gratis Plus Lombardia



Assegno Unico Universale



Contributi centri estivi



Sostegni per famiglie fragili



ALLEGATI E SCHEMI RIASSUNTIVI



Schemi maternità e paternità



Tabelle retribuzioni e contribuzione



Infografiche bonus e sostegni



QR code e link utili



PREMESSA

Le legislazioni vigenti offrono una serie di diritti, durante la maternità e la paternità, volti a tutelare i genitori, anche in caso di adozione ed affido (a partire dalla data di ingresso del bambino in famiglia).

E' fondamentale che i genitori siano consapevoli dei diritti e delle tutele a loro disposizione.

Questa guida, realizzata con il contributo dei Dipartimenti della CISL Milano, approfondisce tematiche normative di particolare rilevanza per l'attività sindacale.

E' importante sottolineare che, oltre alla legislazione nazionale, i diritti dei genitori possono essere ulteriormente rafforzati dalle normative contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro e dalla contrattazione integrativa aziendale e/o territoriale.

Questi strumenti contrattuali stabiliscono diritti e benefici specifici che possono variare da un'azienda all'altra e da un settore all'altro, rendendo cruciale una lettura attenta delle disposizioni applicabili caso per caso.

Per affrontare al meglio questi aspetti normativi, è vivamente consigliato rivolgersi agli operatori sindacali di categoria. Le strutture e i servizi della CISL, infatti, offrono un supporto prezioso. Il patronato INAS CISL, in particolare, è un punto di riferimento fondamentale per ricevere informazioni e assistenza.

Suggeriamo di controllare sempre la data di emissione della guida per essere sicuri di avere informazioni aggiornate.

La Segreteria di CISL Milano Metropoli



MATERNITÀ ANTICIPATA

In alcuni casi specifici la lavoratrice ha diritto alla maternità anticipata.

a) Gravidanza a rischio:

La gestante e/o il feto hanno problemi che mettono a rischio la gravidanza e per i quali è consigliato il riposo.

b) Gravidanza in ambiente di lavoro insalubre:

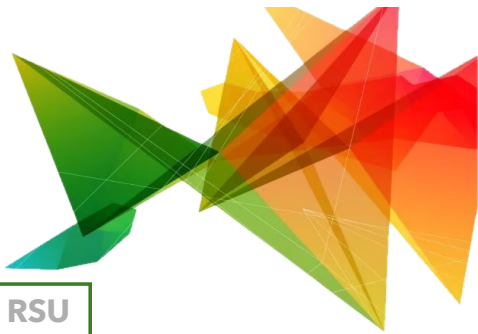
Il luogo in cui la lavoratrice svolge la propria attività lavorativa mette a rischio la gravidanza e non è possibile adibire la lavoratrice ad altra mansione.

c) Gravidanza con svolgimento di mansioni a rischio:

La lavoratrice svolge mansioni pericolose (*ad esempio alzare pesi, stare in piedi a lungo, lavorare con impianti o attrezzature che producono vibrazioni o radiazioni, lavorare su mezzi di trasporto, ecc.*) e non può essere adibita ad altra mansione.

Nei casi **b** e **c** il datore di lavoro ha l'obbligo di eliminare i rischi oppure adibire la lavoratrice a una mansione alternativa mantenendo il livello retributivo.

Se ciò non è possibile la lavoratrice deve allontanarsi immediatamente dal luogo di lavoro entrando in maternità anticipata. Al termine della maternità obbligatoria, qualora non possa ancora essere adibita ad altra mansione, l'ispettorato del lavoro dispone l'interdizione dal lavoro fino ai 7 mesi di età del figlio.



Per RLS / RLST e RSA / RSU

L'elenco dei prodotti nocivi e delle mansioni a rischio è molto lungo e dettagliato. E' bene rivolgersi al medico competente, ai medici dei servizi PSAL (prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro) dell'ATS presente sul territorio in cui ha sede l'azienda e/o al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e (RLST), per verificare se esiste un rischio.

Per ulteriori approfondimenti e verifiche, è attivo lo

SPORTELLO SALUTE E SICUREZZA CISL Milano

Via Valassina, 22

salutesicurezza.milano@cisl.it

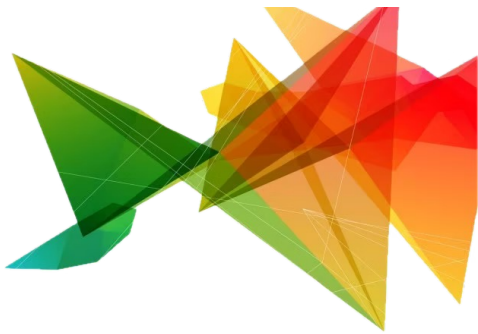
Tel: +39 342 1266798



Come si richiede?

a) gravidanza a rischio:

con il certificato medico rilasciato dal ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, contenente data presunta del parto, data dell'ultima mestruazione, patologia o motivazione che certifica il rischio, ci si reca all'ATS di competenza che rilascia un certificato la cui copia va consegnata al datore di lavoro.



b) c) gravidanza in ambiente di lavoro insalubre o con svolgimento di mansioni a rischio:

Una copia del certificato medico rilasciato dal ginecologo convenzionato con S.S.N., contenente data presunta del parto e data dell'ultima mestruazione, va consegnata al datore di lavoro che richiede all'Ispektorato territoriale del Lavoro l'astensione anticipata della lavoratrice.

NOTA BENE!

Monitorare i rischi a cui è stato sottoposto il padre del nascituro è importante tanto quanto curare tutti gli stadi della gravidanza della madre. Occorre infatti tener presente che esistono sostanze e preparati (mutageni) cui possono essere esposti lavoratrici e lavoratori, che potenzialmente possono provocare alterazioni genetiche ereditarie o effetti nocivi non ereditari nella prole.

Per RLS / RLST e RSA / RSU

È bene che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS e RLST), senza dover attendere che in azienda si verifichi una gravidanza, controlli che nel documento di valutazione dei rischi (DVR) siano già stati valutati i rischi e i relativi provvedimenti da adottare per la tutela delle gestanti. E' bene che si adoperi affinché l'azienda faccia pervenire queste informazioni alle lavoratrici ed ai lavoratori. *(Decreto semplificazioni 5/2012 che modifica l'art. 17 del D. Lgs. 151/2001).*



MATERNITÀ OBBLIGATORIA

La legge prevede che la donna in gravidanza si astenga dal lavoro nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto e per i 3 mesi successivi.

L'astensione obbligatoria è estesa anche al padre in sostituzione della madre, dopo il parto, in caso di grave malattia e/o morte della madre o abbandono del figlio da parte della madre o affidamento esclusivo del figlio al padre.

MATERNITÀ OBBLIGATORIA FLESSIBILE

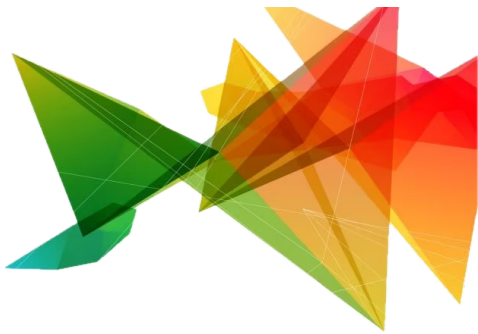
a) Flessibilità all'ottavo mese:

L'art. 20 del D. Lgs. 151/2011 introduce la possibilità, per la madre, di astenersi dal lavoro un mese prima del parto e per i successivi quattro mesi.

La domanda va presentata in via telematica all'INPS o tramite patronato **Inas Cisl** ⁽¹⁾, allegando il certificato rilasciato da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, nel corso del settimo mese di gravidanza, contenente la data presunta del parto e l'indicazione che il proseguimento dell'attività lavorativa non sia pericolosa per la mamma e per il bambino.

b) Flessibilità fino al parto

L'art. 1 comma 485, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, introduce la possibilità di fruire del congedo obbligatorio nei cinque mesi successivi al parto. Per fruirne occorre un certificato rilasciato, nel corso del settimo mese di gravidanza, da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato e, ove presente, dal medico competente, contenente la data presunta del parto e l'indicazione che il proseguimento dell'attività lavorativa non sia pericolosa per la mamma e per il bambino.



ATTENZIONE!

La malattia durante la flessibilità comporta l'ingresso immediato in congedo di maternità obbligatoria.

Se la lavoratrice è sottoposta a sorveglianza sanitaria l'Inps richiede anche una certificazione del medico competente.

Come si richiede la maternità obbligatoria e flessibile?

La domanda deve essere presentata in via telematica all'Inps o rivolgendosi a **Inas Cisl** ⁽¹⁾.

In tutti i casi una copia della domanda di maternità deve essere fornita al datore di lavoro.

Retribuzione Maternità anticipata, obbligatoria e flessibile.

Retribuite all'80% dall'Inps. La maggioranza dei CCNL prevede l'integrazione del 20%, a carico dell'azienda, per arrivare a coprire il 100% della retribuzione.

I periodi di maternità sono considerati a tutti gli effetti periodi lavorati, pertanto non incidono su ferie, ex festività, anzianità percorsi di carriera, anzianità per automatismo da CCNL, TFR e fondo di previdenza integrativa.

Contribuzione

La contribuzione per maternità anticipata e maternità obbligatoria, anche flessibile, è piena e figurativa ed è a carico dell'Inps. I periodi coperti da contribuzione figurativa sono utili ai fini pensionistici.



Per RLS / RLST e RSA / RSU *spunti per la contrattazione*

Nel caso in cui non sia prevista l'integrazione del 20% si apre uno spazio per la contrattazione collettiva.

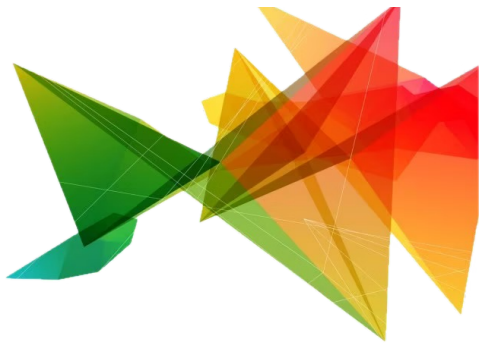
Casi particolari

❖ Il bambino nasce prima della data presunta

Se il parto avviene prima della data presunta ma dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, i giorni non goduti di maternità obbligatoria si aggiungono al periodo di maternità obbligatoria dopo il parto.

❖ Il bambino nasce senza vita o decede successivamente alla nascita

La donna ha diritto al periodo di maternità obbligatoria.



MATERNITÀ / PATERNITÀ PER LAVORATRICI E LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

La tutela della maternità si sostanzia in un'indennità economica riconosciuta alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata durante la gravidanza e il puerperio, a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa. Se la madre non può beneficiare della maternità, la tutela spetta al padre (congedo di paternità).

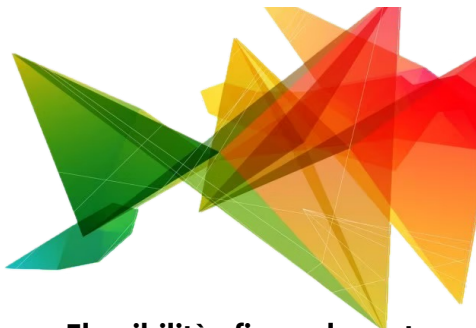
Il diritto all'indennità è previsto anche in caso di adozione o affidamento preadottivo di minori (dalla data d'ingresso in famiglia del minore).

Requisiti

- ❖ Nei 12 mesi antecedenti il periodo di maternità/paternità, aver maturato almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena versata alla Gestione Separata (art. 2, comma 26, legge 335/1995);
- ❖ In virtù del principio di automaticità delle prestazioni, l'indennità di maternità o paternità è garantita alle lavoratrici e ai lavoratori parasubordinati anche in caso di mancato versamento del contributo mensile da parte del committente (art. 64-ter, d.lgs.151/2001).

Durata

Il periodo di maternità inizia 2 mesi prima della data presunta del parto e si conclude 3 mesi dopo la data effettiva del parto.



Flessibilità all'8° mese e Flessibilità fino al parto:

Sono previste le stesse condizioni applicate alle lavoratrici dipendenti, con l'unica differenza che non è necessario produrre all'INPS le certificazioni mediche previste dalla legge, poiché l'Istituto è comunque tenuto a erogare l'indennità di maternità a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Come si richiede?

La domanda deve essere presentata in via telematica all'Inps o rivolgendosi a **Inas Cisl** ⁽¹⁾.

Congedo di paternità lavoratori iscritti alla Gestione Separata

Il congedo di paternità è riconosciuto in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre, affidamento esclusivo del figlio al padre, adozione o affidamento preadottivo di minori a seguito di rinuncia totale o parziale della madre.

Il congedo di paternità, che decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi sopra elencati, dura quanto il periodo indennizzabile di maternità non fruito dalla madre lavoratrice. Se la madre è non lavoratrice, il congedo di paternità termina dopo tre mesi dal parto.

Per ulteriori approfondimenti e verifiche contatta la

FeLSA CISL Milano

Via Valassina 22, Milano

felsa.milano@cisl.it



CONGEDO PER I PADRI

Il congedo di paternità obbligatorio (D.lgs 105/2022), è rivolto ai padri lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati. Sono previsti 10 giorni di congedo (computati sulla base delle giornate di effettivo lavoro) e venti giorni in caso di parto plurimo. E' possibile usufruirne dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio.

Come si chiede?

Il congedo deve essere richiesto al datore di lavoro con congruo anticipo. Può essere frazionato in giorni, ma non in ore.

Retribuzione

Il congedo di paternità è retribuito dall'Inps al 100%.

Contribuzione

La contribuzione è piena e figurativa e a carico dell'Inps. I periodi coperti da contribuzione figurativa sono utili ai fini pensionistici.

Per RSA / RSU

Il datore di lavoro, per sostituire la lavoratrice o il lavoratore in congedo, può assumere con contratto a tempo determinato o temporaneo dal mese prima dell'inizio del congedo. (Art. 4 D. Lgs. 151/2001)



RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE «ALLATTAMENTO»

Fino al compimento del 1° anno di vita del bambino la madre lavoratrice ha diritto a 2 ore di riposo al giorno o 1 ora di riposo al giorno, se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore nei seguenti casi:

- ❖ i figli sono affidati al solo padre;
- ❖ in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non li utilizza;
- ❖ la madre non è lavoratrice dipendente;
- ❖ la madre non svolge attività lavorativa;
- ❖ morte o grave infermità della madre;
- ❖ parto plurimo.

I riposi giornalieri del padre devono essere richiesti in via telematica all'Inps.

Retribuzione

I periodi di riposo sono considerati ore lavorative e sono retribuiti al 100%.



I DIRITTI DELLA MADRE LAVORATRICE

Lavoro notturno

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, **è vietato** adibire le lavoratrici al lavoro notturno nella fascia oraria compresa tra le ore 24 e le ore 6 (art. 11, comma 2, D.Lgs. 66/2003; art. 53, D.Lgs. 151/2001).

Precisazione utile

Dopo il 1° di vita del bambino, il divieto assoluto cessa, ma resta comunque il diritto a **non essere obbligata** al lavoro notturno:

- ❖ per la madre di un figlio di età inferiore a 3 anni;
- ❖ oppure, in alternativa, per il padre convivente;
- ❖ per il genitore unico affidatario o convivente di un figlio sotto i 12 anni;
- ❖ per chi assiste un familiare con disabilità ai sensi dell' art. 3, comma 3 della Legge 104/1992.

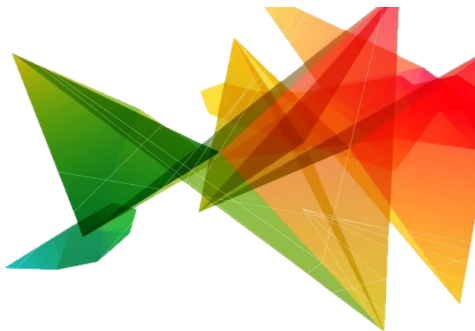
Divieto di licenziamento

Dall'inizio della gravidanza, e fino al compimento di 1 anno di vita del bambino, la lavoratrice non può essere licenziata. (art. 54, D.Lgs. 151/2001)

Nello stesso periodo non può essere **sospesa dal lavoro**, salvo sospensione dell'intera azienda o del reparto.

Sono previste alcune eccezioni al divieto di licenziamento:

- ❖ colpa grave della lavoratrice (giusta causa);
- ❖ cessazione dell'attività dell'azienda;
- ❖ scadenza del contratto a termine;
- ❖ esito negativo del periodo di prova.



In caso di **licenziamento illegittimo** durante il periodo protetto la lavoratrice ha diritto, in via giudiziale, alla reintegra nel posto di lavoro.

La tutela si estende anche al lavoratore padre che fruisce del congedo di paternità, per la durata del congedo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Dimissioni volontarie

La madre o il padre (purché quest'ultimo abbia usufruito del congedo di paternità) che si dimette durante il periodo protetto (fino al compimento di 1 anno di vita del bambino) ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e all'indennità di disoccupazione (NASpl). Le dimissioni devono essere convalidate all'Ispettorato Territoriale del Lavoro. (*art. 55, D.Lgs. 151/2001*)

Le dimissioni presentate da genitori di bambini con età superiore all'anno ma inferiore ai 3 anni, non danno diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e devono essere comunque convalidate in Ispettorato. Le dimissioni sono considerate **«per giusta causa tutelata»**, equiparandole alla disoccupazione involontaria, quindi NON si perde il diritto alla NASpl, ma servono comunque i requisiti ordinari previsti per tutti i lavoratori: 13 settimane di contributi (ultimi 4 anni), 30 giornate lavorate (ultimi 12 mesi).

Nel caso in cui è una donna si dimette durante il periodo di gestazione, entro 60 giorni dall'inizio del congedo di maternità obbligatoria, ha diritto all'indennità di maternità all'80% per tutti i 5 mesi. (*L. 151/2001 Testo Unico su maternità e paternità*).



CITTADINI E CITTADINE IMMIGRATI/E

Le lavoratrici e i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti godono degli stessi diritti delle lavoratrici e dei lavoratori italiani.

Se non ho il permesso di soggiorno?

L'art. 19, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 286/1998 (Testo Unico Immigrazione) prevede che la donna in stato di gravidanza o nei 6 mesi successivi alla nascita del figlio non può essere espulsa dall'Italia.

Alla donna in stato di gravidanza (e al padre convivente) viene rilasciato un permesso di soggiorno per cure mediche per gravidanza che può essere rinnovato fino ai 6 mesi successivi alla nascita del bambino. Tale permesso di soggiorno permette alla mamma e al bambino di usufruire di tutte le visite, i controlli medici necessari e garantisce cure essenziali (quest'ultime garantite tramite il codice STP - Straniero Temporaneamente Presente, in assenza di permesso), mentre consente al padre di svolgere attività lavorativa, sebbene di norma alla sua scadenza non possa essere convertito in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro, fatto salvo eccezioni o percorsi diversi (es. decreto flussi, altri titoli di soggiorno).

In questi casi vi consigliamo di rivolgervi allo sportello:



ANOLF

CISL Milano

Via Valassina 22, Milano

+39 345 1052638

info.anolf.milano@gmail.com



CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

I genitori hanno diritto di astenersi alternativamente dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni, senza alcun limite massimo.

Per le malattie di ogni figlio di età compresa fra 3 e 14 anni, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per 10 giorni lavorativi all'anno per ciascun figlio. *(art. 50 del D.Lgs. 151/2001)*

Il congedo spetta al lavoratore anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

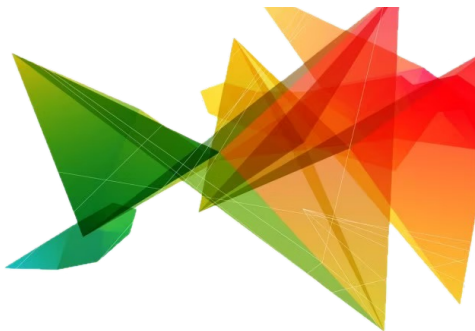
Precisazione utile

Il congedo per malattia del figlio spetta anche ai genitori adottivi e affidatari.

Fino a 6 anni (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia): è possibile assentarsi senza limiti di giorni per tutta la durata della malattia del bambino.

Tra 6 e 8 anni: ciascun genitore ha diritto a 10 giorni lavorativi all'anno.

Se il minore ha tra 6 e 12 anni al momento dell'adozione/affidamento: il congedo può essere utilizzato nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.



Nota bene!

È indispensabile ottenere il certificato telematico dal pediatra o medico curante che attesti la malattia del minore. Non si applicano visite fiscali né fasce di reperibilità al genitore assente.

Retribuzione

Il congedo nel settore privato non è retribuito (salvo miglioramenti contrattuali); mentre nel pubblico impiego è retribuito al 100% entro specifici limiti (in particolare fino a 30 giorni annui nei primi 3 anni di vita del bambino, secondo la disciplina vigente).

Contribuzione

Per i periodi di congedo fino al compimento del 3° anno di vita del bimbo, la contribuzione figurativa è piena, mentre tra il 3° e l'8° anno la copertura contributiva è di importo limitato. L'accredito dei contributi **avviene in automatico**, come conseguenza della denuncia mensile del datore di lavoro, salvo casi particolari.

Per RLS / RLST e RSA / RSU *spunti per la contrattazione*

Eventuali clausole contrattuali migliorative possono prevedere forme di retribuzione totale o parziale del congedo a carico del datore di lavoro; ampliamento dei giorni disponibili; maggiore flessibilità nella fruizione.



ASSISTENZA AI FIGLI DISABILI GRAVI (Legge 104 art. 3 comma 3)

I genitori di bambino con disabilità grave hanno diritto a:

- ❖ Riposi giornalieri orari fino al 3° anno di vita del bambino;
(in alternativa al prolungamento del congedo parentale)
- ❖ 3 giorni di permesso al mese, fruibili anche in modo continuativo e alternato tra i genitori;
- ❖ Congedo indennizzato straordinario fino a 2 anni complessivi nell'arco della vita lavorativa per assistere il figlio con disabilità grave.

Retribuzione

I permessi di cui sopra sono retribuiti al 100% e coperti da contribuzione figurativa.

Il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave (art. 33 D.lgs. 151/2001) spetta fino a 3 anni, entro il 12° anno di vita del bambino, ed è indennizzato al 30% della retribuzione. Questo prolungamento è alternativo ai riposi orari (1 o 2 ore) o ai 3 giorni di permesso mensile.

In questi casi è fortemente consigliato di farsi assistere dal patronato INAS.



IL CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO (MATERNITA' FACOLTATIVA)

Nei primi 12 anni di vita del bambino, i genitori possono assentarsi dal lavoro per un periodo di congedo parentale. La madre può usufruirne al termine della maternità obbligatoria, il padre dalla nascita del bambino. Il limite massimo individuale per i lavoratori dipendenti è di 6 mesi per la madre, 6 mesi per il padre (elevabili a 7 se usufruisce di almeno 3 mesi di congedo frazionato o continuativo). Dei 6 mesi, 3 sono trasferibili all'altro genitore.

Il limite complessivo del congedo tra i genitori è pari a 10 mesi, elevabili a 11 se il padre fruisce di almeno 3 mesi o in caso di genitore solo. In caso di parto plurimo il diritto è riconosciuto per ogni figlio nato.

La fruizione del congedo è possibile da entrambi i genitori anche contemporaneamente per lo stesso bambino. La richiesta di congedo deve essere comunicata al datore di lavoro secondo le modalità e i criteri previsti dai contratti collettivi e, comunque, almeno 5 giorni prima rispetto al periodo richiesto, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Nel caso il congedo sia frazionato a ore il preavviso è di 2 giorni.

Come si richiede?

La domanda deve essere presentata ad IINPS in modalità telematica, o tramite patronato **Inas Cisl**⁽¹⁾, prima dell'inizio del congedo. Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche se l'altro non ne ha diritto.



Retribuzione

Se il congedo di maternità o paternità obbligatoria è terminato dal 1° gennaio 2025 in poi, si applica la seguente disciplina:

3 mesi per ciascun genitore sono indennizzati all'80% della retribuzione (non trasferibili), ulteriori 3 mesi complessivi tra i genitori sono indennizzati all'80%.

Tutti i restanti periodi di congedo parentale sono indennizzati al 30% della retribuzione, entro i limiti massimi previsti (10 o 11 mesi complessivi).

Nel pubblico impiego il primo mese di congedo parentale è generalmente retribuito al 100% (in base ai CCNL), mentre i successivi mesi seguono la disciplina generale (80% o 30%).

Tutti i restanti periodi di maternità facoltativa, nei limiti precedentemente indicati, sono retribuiti al 30%.

Nota bene!

I 6 mesi di congedo parentale facoltativo retribuiti all'80% possono essere richiesti entro il compimento del 6° anno di età del bambino.

Dopo i 6 anni, e fino ai 12 anni del bambino, il congedo parentale può comunque essere richiesto, ma l'indennità scende al 30%, salvo diversa contrattazione.

PATRONATO
inas 
Istituto Nazionale Assistenza Sociale **CISL Milano**

Via Benedetto Marcello, 18 Milano

www.inas.it

milano@inas.it
















Numero verde: 800249307

SCHEMA CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ (2026)

TIPO DI CONGEDO	DESCRIZIONE	DURATA	RETRIBUZIONE
 Maternità obbligatoria	Astenzione dal lavoro per la madre nei 2 mesi precedenti il parto e nei 3 mesi successivi.	2 mesi pre-parto + 3 mesi post-parto	80% a carico INPS + eventuale integrazione del datore di lavoro (CCNL) fino al 100%
 Congedo di paternità alternativo	Fruito dal padre in sostituzione della madre in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.	3 mesi (o periodo residuo spettante alla madre)	80% a carico INPS + eventuale integrazione del datore di lavoro (CCNL) fino al 100%
 Flessibilità maternità (1+4)	La madre può scegliere di astenersi dal lavoro nel mese precedente il parto e nei quattro mesi successivi.	1 mese pre-parto + 4 mesi post-parto	80% a carico INPS + eventuale integrazione del datore di lavoro (CCNL) fino al 100%
 Flessibilità fino al parto (0+5)	La madre può scegliere di lavorare fino al parto e astenersi dal lavoro nei cinque mesi successivi.	5 mesi post-parto	80% a carico INPS + eventuale integrazione del datore di lavoro (CCNL) fino al 100%
 Congedo obbligatorio padre	Diritto autonomo del padre, fruibile anche in modo non continuativo entro i 5 mesi dalla nascita del figlio.	10 giorni lavorativi (20 giorni in caso di parto plurimo)	100% retribuito dall'INPS
 Maternità anticipata	Astenzione anticipata per gravidanza a rischio, ambiente di lavoro insalubre o mansioni pericolose.	Variabile a seconda del caso specifico	80% a carico INPS + eventuale integrazione del datore di lavoro (CCNL) fino al 100%

NOTA BENE: La contribuzione è sempre FIGURATIVA e PIENA a carico dell'INPS, valida ai fini pensionistici.

SCHEMA CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO (MATERNITÀ FACOLTATIVA) - 2026

DESCRIZIONE	DURATA MASSIMA	RETRIBUZIONE	NOTE
 Congedo Parentale Facoltativo	Limite massimo complessivo tra i genitori: <ul style="list-style-type: none"> • 10 mesi (fino a 12 anni del bambino) • 11 mesi se il padre usufruisce di almeno 3 mesi o in caso di genitore solo 	 Primi 3 mesi per ciascun genitore retribuiti all'80% (non trasferibili) Ulteriori 3 mesi complessivi tra i genitori retribuiti all'80% Restanti periodi retribuiti al 30% (Le indennità sono calcolate secondo i massimali INPS 2026)	 Il congedo può essere fruito in modo continuativo o frazionato (anche a ore), entro i 12 anni di età del bambino. Può essere richiesto da entrambi i genitori, anche contemporaneamente per lo stesso figlio.
 Chi ha terminato la maternità o paternità obbligatoria dal 1° gennaio 2025 in poi		 3 mesi per ciascun genitore all'80% Ulteriori 3 mesi complessivi tra i genitori all'80% Restanti periodi al 30%	 Gli 80% sono fruibili entro i 6 anni di vita del bambino. Dai 6 ai 12 anni: indennità al 30%.
 Parto plurimo (gemelli, trigemelli, ecc.)	Il limite massimo spetta per ciascun figlio nato.	 Stesse aliquote: <ul style="list-style-type: none"> • 3 mesi per ciascun genitore all'80% • ulteriori 3 mesi complessivi all'80% • restanti periodi al 30% 	 I genitori possono fruito contemporaneamente dei mesi di congedo per ciascun figlio.
 Fruizione oraria	Il congedo parentale può essere fruito anche ad ore, secondo i limiti massimi previsti.	 Stessa indennità prevista (80% o 30%) in proporzione alle ore fruito.	 Preavviso al datore di lavoro: 2 giorni per la fruizione oraria, 5 giorni per quella a giorni.
 Lavoratori dipendenti pubblici (indicazione generale)	Stessi limiti previsti per i lavoratori privati.	 Primo mese di congedo parentale retribuito al 100% (secondo CCNL). Successivi mesi secondo le aliquote generali (80% o 30%).	 Verificare sempre quanto previsto dal CCNL di riferimento.

NOTA BENE: La contribuzione è sempre FIGURATIVA e PIENA a carico dell'INPS, valida ai fini pensionistici.



E PER FINIRE...

LO SAPEVI CHE?

Nel **2026** sono previste numerose **agevolazioni** economiche e misure di **sostegno** alla genitorialità, al lavoro e alla cura familiare.

IMPORTANTE

Importi, requisiti ISEE e modalità di domanda possono essere aggiornati annualmente da Legge di Bilancio, INPS e Regione Lombardia.

1 BONUS NUOVI NATI



Contributo una tantum di 1.000 euro per ogni figlio nato, adottato o in affido preadottivo dal 1° gennaio 2025 in poi.

- ✓ ISEE fino a 40.000 euro
- ✓ Domanda entro 120 giorni dalla nascita o ingresso in famiglia
- ✓ Non concorre alla formazione del reddito o dell'ISEE
- ✓ Richiedibile tramite INPS o Patronato

1.000€

2 BONUS MAMME LAVORATRICI



Misura di sostegno per lavoratrici madri dipendenti, autonome o professioniste con almeno 2 figli.

- ✓ Nel 2026 previsto contributo economico/incentivo contributivo secondo le disposizioni INPS vigenti
- ✓ Applicabile entro determinati limiti reddituali e familiari
- ✓ Maggior tutela per nuclei con 3 o più figli

3 BONUS ASILO NIDO



Contributo per il pagamento di asili nido pubblici e privati autorizzati oppure per assistenza domiciliare in caso di gravi patologie.

- ✓ Importo variabile in base all'ISEE minorenni
- ✓ Per bambini fino a 3 anni
- ✓ La domanda INPS può essere rinnovata automaticamente fino ai 3 anni del bambino, salvo conferma requisiti

4 NIDI GRATIS PLUS Regione Lombardia



Misura regionale integrativa del Bonus Nido INPS.

- ✓ Copre la quota della retta che resta a carico della famiglia
- ✓ Rivolta ai nuclei con ISEE entro i limiti stabiliti annualmente dalla Regione
- ✓ Compatibile con il Bonus Asilo Nido nazionale

5 VOUCHER SERVIZI DI CURA Regione Lombardia



Contributo per sostenere le donne che entrano o rientrano nel mondo del lavoro o hanno nuovi carichi di cura familiari.



Fino a
400 €
al mese



Per massimo
12 mesi



Totale massimo:
4.800 €

- ✓ Può coprire: baby-sitting, assistenza domiciliare, caregiver, cooperative di servizi, Libretto Famiglia
- ✓ ISEE fino a 50.000 euro
- ✓ Domanda online tramite piattaforma Bandi e Servizi Regione Lombardia

6 ASSEGNO UNICO UNIVERSALE



Sostegno economico riconosciuto:

- ✓ dal 7° mese di gravidanza
- ✓ fino ai 21 anni del figlio
- ✓ senza limiti di età per figli con disabilità

L'importo varia in base a:



ISEE



numero dei figli



età dei figli



presenza di disabilità

Sono previste maggiorazioni per:

- ✓ famiglie numerose
- ✓ figli piccoli o sotto i 3 anni in famiglie numerose
- ✓ entrambi lavoratori
- ✓ madri under 21

7

NOTE SCUOLA

Regione Lombardia



Contributo regionale per:

- libri scolastici
- materiale didattico
- borse di studio



Rivolto agli studenti delle scuole lombarde
Importi variabili in base all'ISEE familiare

8

CONTRIBUTI CENTRI ESTIVI



Previsti contributi e rimborsi per:

- frequenza di centri estivi
- attività educative e ricreative



In alcuni casi riservati a:

- dipendenti pubblici
- iscritti a specifiche gestioni INPS

9

SOSTEGNI PER GENITORI SEPARATI O IN DIFFICOLTÀ



Sono presenti misure specifiche per:

- genitori separati o divorziati
- famiglie fragili
- nuclei con disabilità
- o gravi carichi assistenziali

COME ACCEDERE AI BENEFICI



1



Verifica i requisiti e l'ISEE del tuo nucleo familiare

2



Raccogli la documentazione necessaria

3



Presenta la domanda sui portali ufficiali (INPS o Regione Lombardia)

4



Segui l'iter e le comunicazioni sullo stato della domanda



HAI BISOGNO DI AIUTO?

Rivolgiti a CAF / Patronato per supporto e informazioni nella compilazione della domanda.



Sedi CAF / Patronato CISL



Contatta la tua sede



www.inps.it



www.bandi.regione.lombardia.it

SCANSIONA QUI PER APPROFONDIRE



PATRONATO
inas
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

