



Genitori che lavorano 2026

– a cura di Elena Bettoni - Centro donna CGIL MILANO

Testo Unico D.lgs 151/2001



- Il 26/03/2001, è stato deliberato il D. Lgs. n. 151 denominato “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità” che tutela la donna durante la maternità e garantisce il diritto del bambino ad un’adeguata assistenza da parte di entrambi i genitori.

Testo Unico D.lgs 151/2001



- **DIVIETO DI LICENZIAMENTO:**

Le donne lavoratrici hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo predeterminato dalla legge. Il divieto di licenziamento vige dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento si applica anche ai padri che usufruiscono del congedo parentale.

Testo Unico D.lgs 151/2001



- **LAVORI VIETATI:**

Durante il periodo della gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto la madre non può essere adibita a lavori pericolosi, faticosi e insalubri.

La lavoratrice di conseguenza viene adibita ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

Testo Unico D.lgs 151/2001



- **LAVORO NOTTURNO:**

È vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, per tutto il periodo della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Con Jobs Act, non possono essere obbligati a svolgere attività lavorativa nel periodo notturno: le lavoratrici madri, o, in alternativa, i padri di bambini di età inferiore a tre anni

Testo Unico D.lgs 151/2001



- **DIRITTO AL RIENTRO:**

La lavoratrice e il lavoratore durante i periodi di congedo hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al termine di rientrare nella stessa unità produttiva, nell'ambito del territorio comunale, alle stesse mansioni o mansioni equivalenti.

Decreto legislativo 80/2015



Il D.lgs 80/2015, uno dei decreti in attuazione del jobs-act (L.183/2014), modifica profondamente il T.U.

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.

Grande attenzione viene rivolta alle adozioni, nazionali ed internazionali, e agli affidamenti, realizzando uno dei principi ispiratori del T.U.: equiparare la maternità e paternità biologica a quella per scelta.

Si modificano, ampliandoli, i diritti per i lavoratori autonomi e per i liberi professionisti

Decreto legislativo 80/2015



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, per garantire percorsi di protezione alle lavoratrici minacciate.

Congedo obbligatorio di maternità



- 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.

Congedo obbligatorio di maternità



E' prevista 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.

Medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale certifica che
la scelta non arreca danno alla salute della madre e del
nascituro.

Congedo obbligatorio di maternità



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

In caso di parto plurimo il congedo non si moltiplica

Congedo obbligatorio di paternità



Il **padre lavoratore** ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonchè in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Congedo obbligatorio di maternità



- Il **padre lavoratore** dipendente ha diritto a 10 giorni lavorativi di congedo obbligatorio a partire da 2 mesi prima del parto ed entro i 5 mesi successivi dello stesso.
- In caso di parto plurimo spettano 20 gg di paternità
- Sono indennizzati dall'INPS al 100%

Congedo obbligatorio 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.

Durante il congedo, quindi, maturano le ferie, la 13esima mensilità, gli eventuali miglioramenti contrattuali ottenuti nel periodo in cui la madre è obbligatoriamente assente

Il congedo di maternità anticipato



- può essere disposta l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza anche in un momento precedente ai tre mesi dalla data presunta del parto nei seguenti casi:
 - gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 - quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni .

Il congedo di maternità anticipato



- Il rilascio delle relative autorizzazioni compete
 - all'ASL in caso gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - all'Ispettorato territoriale del lavoro negli altri casi.

Il congedo di maternità anticipato



- La richiesta all'ITL di interdizione dal lavoro può essere effettuata anche dalla lavoratrice al posto del datore di lavoro. In tal caso è necessario che all'istanza sia allegata una dichiarazione del datore di lavoro con l'indicazione della mansione o il lavoro vietati cui è adibita la sottoscritta e con la precisazione dell'impossibilità di adibirla ad altre mansioni sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione dell'azienda.
- Non è infrequente, tuttavia, che, nell'inerzia del datore di lavoro, la lavoratrice avvii nel suo interesse una richiesta di interdizione motivata dalle condizioni di rischio relative alle mansioni svolte. In questi casi l'ITL procede ad una richiesta di informazioni e documentazione al datore di lavoro e, spesso, accede ai luoghi di lavoro per un accertamento diretto della situazione aziendale.

Il congedo di maternità e DVR



- In Italia, la gestione della **maternità obbligatoria** e del suo eventuale **prolungamento** (interdizione post-partum) è strettamente legata al **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, come stabilito dal [D.Lgs. 151/2001 \(Testo Unico Maternità\)](#)
- Il datore di lavoro ha l'obbligo di inserire nel DVR una sezione specifica dedicata alle lavoratrici madri, identificando le mansioni a rischio per la gravidanza e l'allattamento. Una volta informato dello stato di gravidanza, il datore deve quindi verificare se la mansione è compatibile con quanto previsto nel DVR.

Il congedo di maternità prolungato e DVR



- Il congedo può essere prolungato fino a 7 mesi dopo il parto in casi specifici legati alla sicurezza sul lavoro:
 - Lavori a rischio: Se la lavoratrice svolge attività classificate dal DVR come "pericolose, faticose o insalubri" (es. sollevamento pesi, agenti chimici o biologici) e non può essere spostata ad altre mansioni.
 - Condizioni ambientali: Se l'ambiente di lavoro è ritenuto pregiudizievole per la salute della madre o del bambino.

Il congedo di maternità prolungato e DVR



Procedura Operativa

Valutazione preventiva: Il datore di lavoro, con RSPP e Medico Competente, deve mappare i rischi nel DVR.

Comunicazione: La lavoratrice deve presentare il certificato di gravidanza.

Adattamento o Astensione: Se il rischio è confermato dal DVR e non è possibile il cambio mansione, il datore deve attivare la pratica presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) per l'interdizione.

Il congedo di maternità prolungato e DVR



Nella sottostante tabella ho riepilogato sinteticamente quali sono i lavori a rischio, che possono richiedere l'astensione anticipata e/o quella posticipata dal lavoro, per le lavoratrici in maternità ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, quali sono le prescrizioni per i datori di lavoro e qual è il periodo di astensione dal lavoro (durante la gravidanza e/o dopo il parto) nel caso in cui la lavoratrice non possa essere adibita a mansioni compatibili con il suo stato.

Il congedo di maternità prolungato e DVR



LAVORI A RISCHIO	PRESCRIZIONI	PERIODO DI ASTENSIONE DAL LAVORO
Rumore: esposizione media giornaliera superiore a 80 dBA	Divieto di adibizione alle mansioni e di accesso agli ambienti	Durante la gestazione e fino a 7 mesi dal parto
Sollecitazioni termiche (stress termico)	Divieto di esposizione microclimi estremi sia caldi che freddi	Durante la gestazione
Esposizione ad agenti chimici pericolosi sulla base della valutazione dei rischi	Divieto di adibizione alle mansioni e di accesso agli ambienti	Gestazione e allattamento
Lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti	Divieto di adibizione alle mansioni e accesso agli ambienti	Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
Lavori su scale ed impalcature mobili e fisse	Divieto di adibizione alle mansioni	Durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
Lavoro notturno	Divieto del turno notturno anche in pronta disponibilità	Gestazione, fino a 1 anno dal parto (su richiesta fino ai 3 anni del bambino o ai 12 anni per genitore unico)

Il congedo di maternità prolungato e DVR



Movimentazione manuale dei carichi pesanti	e inanimati Divieto di azioni di spinta e traino	e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
Lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante	Divieto di stazionamento in piedi per più di metà dell'orario	Durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
Lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni	Divieto di adibizione mansioni	Durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
Lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali	Divieto di assistenza diretta	Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
Lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame	Divieto di manipolazione	Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
Attività di assistenza nei reparti psichiatrici, nei servizi riabilitativi delle dipendenze e nell'assistenza pediatrica dove possono essere presenti rischi di aggressione	Limitare l'attività in funzione della valutazione del rischio	Gestazione e fino a 7 mesi dal parto
Lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto	Divieto di adibizione	Durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro

Il congedo di maternità con parto prematuro e ricovero neonato



- In caso di parto prematuro con ricovero del neonato, 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.

Permessi orari



- I permessi orari sono di **un'ora al giorno**, se il proprio orario di lavoro è inferiore alle sei ore quotidiane, come nel caso di part-time orizzontale, e di **due ore al giorno**, anche cumulabili, se il proprio orario di lavoro è pari o superiore alle sei ore
- I permessi orari sono usufruibili dalla fine del congedo obbligatorio ad un anno di età del bambino

Permessi orari



- In caso di parto plurimo, i permessi orari vengono raddoppiati, a prescindere dal numero dei figli, sempre sulla base del proprio orario di lavoro giornaliero e possono essere utilizzati con libera scelta tra padre e madre, in varie combinazioni possibili.

Permessi orari



- I permessi orari possono essere utilizzati dal padre lavoratore nei seguenti casi:
 - a) quando i figli sono affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non li utilizzi;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente ma, ad esempio, lavoratrice autonoma, parasubordinata;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Riposi per i papà anche quando la mamma è casalinga

Congedo parentale



- Entrambi i genitori hanno diritto, individualmente, a beneficiarne fino al compimento dei 14 anni di età del figlio/a, con le seguenti modalità:

La madre, per un periodo fino a un massimo di **sei mesi**, frazionato o continuativo, dopo il congedo di maternità obbligatorio.

Il padre, dal giorno seguente la nascita del figlio, per un periodo massimo di **sei mesi**, frazionato o continuativo, a condizione che ne usufruisca almeno per tre mesi.

- Il periodo massimo complessivo usufruibile tra i due genitori è di **10 mesi**, diventano **11** se il padre ne ha utilizzati almeno 3 (come genitore solo)

Congedo parentale



- Durante i periodi di congedo parentale si maturano le ferie, la tredicesima o ad 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.

Congedo parentale – indennità economica



- L'indennità del congedo parentale è riconosciuta **fino al compimento dei 14 anni del figlio.**
- 9 mesi indennizzabili (3 per ogni genitore e 3 condivisi)
- I primi 3 mesi dei 9 totali indennizzabili sono retribuiti all'**80%** della busta paga, a patto che vengano utilizzati entro il **6° anno** di vita del bambino. Se utilizzati tra i 7 e i 14 anni, l'indennità scende al **30%**.

Congedo parentale – indennità economica



Per i genitori adottivi e affidatari viene esteso il periodo entro cui è possibile utilizzare il congedo parentale.

Il congedo e la relativa indennità possono essere fruiti **fino a 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia.**

Rimane fermo il limite generale: il congedo non può proseguire oltre il raggiungimento della **maggiore età** del minore

Congedo parentale orario



- Il D.lgs 80/2015 permette ai genitori lavoratori di fare una domanda individuale di congedo ad ore. 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.

Alternative al congedo parentale - Part time



- Il D.lgs 81/2015 (art.8,comma 7) afferma che “il lavoratore può chiedere per una sola volta, invece del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d’orario non superiore al 50 %”.

Congedo per malattia del figlio fino a tre anni di età



- I genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati hanno il diritto ad 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.
- I genitori possono scegliere di stare vicino al figlio ammalato per il periodo della prognosi, ma mai insieme, solo in alternativa.

Congedo per malattia del figlio tra i tre anni e i 14 anni di età (novità)



- I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, hanno diritto a 10 giorni l'anno di congedo per ogni figlio/a fino al compimento dei 14 anni di età. I genitori possono beneficiarne solo in alternativa e non contemporaneamente.

Figli con disabilità grave



La Legge di Bilancio 2026 modifica anche il termine entro cui può essere utilizzato il **prolungamento del congedo parentale** per figli con disabilità in situazione di gravità.

Il prolungamento può essere fruito **fino ai 14 anni del figlio**,

Restano confermate le condizioni già previste:

- durata massima complessiva: **3 anni (36 mesi)**
- fruizione continuativa o frazionata
- **indennità pari al 30% della retribuzione** per l'intero periodo

Tutela delle donne vittime di violenza



L'articolo 24 del decreto legislativo 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 3 mesi**.

Inoltre c'è diritto alla trasformazione in **part-time** se sussistono condizioni organizzative