



BUSSOLA PARENTALE ORIENTARSI TRA PERMESSI E CONGEDI



A cura di Alessandro Marchetti

SOMMARIO

- **La Sicurezza sociale**
- **Le Fonti**
- **Il Dlgs 151/2001**
 - **Congedo di maternità**
 - **Congedo di paternità**
 - **Congedo di Paternità alternativo**
 - **Congedo Parentale**
 - **Congedo per la malattia del figlio**
 - **Riposi giornalieri**
 - **della madre, del padre, per parti plurimi**
 - **Congedo per malattia del figlio**
- **CCNL FL (2022-2024 firmato nel febbraio 2026) art. 35 Congedi dei Genitori**
- **Benefici previsti per lavoratori e lavoratrici che assistono persone portatrici di handicap**
- **Congedi per eventi e cause particolari ed il Caregiver**

LA SICUREZZA SOCIALE

•L'idea della **sicurezza sociale** si afferma a partire dal secondo dopoguerra ed esprime **l'esigenza che venga garantita a tutti cittadini la libertà dal bisogno**, condizione indispensabile per l'effettivo godimento dei diritti civili e politici.

FONTI INTERNAZIONALI

- CARTA DELLE NAZIONI UNITE DEL 26/6/1945
- DICHIARAZIONE UNIVERSALE DEI DIRITTI DELL'UOMO DEL 10/12/1948
- LA CONVENZIONE OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) 97/1949
- CONVENZIONE EUROPEA PER LA SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DELL'UOMO E DELLE LIBERTA' FONDAMENTALI DEL 4/11/1950
- LA CONVENZIONE OIL 100/1951 (parità retribuzione uomo/donna)
- LE CONVENZIONI ONU DEL 1979 (eliminazione della discriminazione contro le donne) e del 2006 (diritti persone con disabilita')

FONTI EUROPEE

- DIRETTIVA 2000/43/CE: Direttiva razza
- DIRETTIVA 2000/78/CE: Direttiva quadro contro le discriminazioni sul lavoro
- DIRETTIVA 2000/73/CE: parità di accesso tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, formazione, promozione professionale
- DIRETTIVA 2006/54/CE: pari opportunità fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego
- CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'U.E. del 7/12/2000 (detta Carta di Nizza) riadattata nel 2007 a Strasburgo –vieta qualsiasi discriminazione nell'UE
- DIRETTIVA 2010/18/UE (Abrogata dalla Dir. 2019/18/UE)

•DIRETTIVA 2019/1158/UE

RELATIVA ALL'EQUILIBRIO TRA ATTIVITA' PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE PER I GENITORI E I PRESTATORI DI ASSISTENZA

Segue due direttrici: la Cura genitoriale e parentale e la Flessibilità oraria e organizzativa

- Introduce il **Congedo di paternità**, della stessa tipologia di quello relativo alla lavoratrice madre.
- Rimette agli Stati la facoltà di intervenire sulla modalità di fruizione del congedo di paternità

FONTI NAZIONALI

- COSTITUZIONE
- LEGGE 300/1970
- DLGS 198/2006: T.U. PARI OPPORTUNITA' UOMO/DONNA
- DLGS 286/1998: DLGS 215/2003 (att. Dir. 2000/43); DLGS 216/2003 (att. Dir. 200/78);
- DLGS 105/2022: (att. Direttiva 2019/1158)
- L. 104/1992 (lavoratori con handicap)
- DLGS 151/2001** (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità)
- CCNL

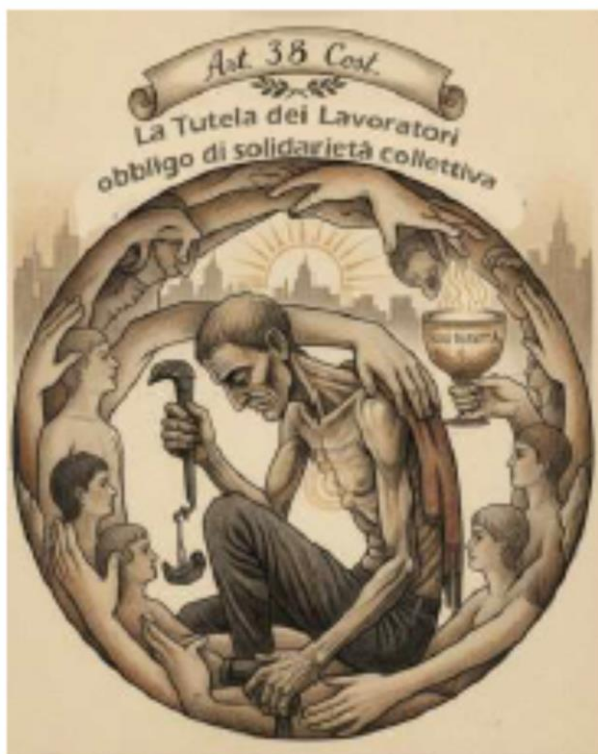
LA COSTITUZIONE ITALIANA

"L'idea della sicurezza sociale è stata assunta anche dal nostro ordinamento per effetto dell'accoglimento del principio secondo il quale è compito dello Stato rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (art. 3, c. 2, Cost.)."

Tale principio trova specificazione in numerose disposizioni costituzionali (artt. 4, 24, 31, 32 e 38 Cost.).

• Proprio con **l'art. 38 Cost.** la tutela di chi, vivendo del proprio lavoro, si viene a trovare in condizioni di bisogno, costituisce un'espressione necessaria della solidarietà di tutta la collettività.

Garantisce il mantenimento agli inabili al lavoro e previdenza per infortuni, malattie, vecchiaia e disoccupazione, rappresentando un pilastro dello Stato sociale



“Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all’assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all’educazione e all’avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

“L’assistenza privata è libera”

DECRETO LEGISLATIVO 26/03/2001, n. 151

Testo Unico (TU) che **disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità** di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità

Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Il CCNL Funzioni Locali (FL), come vedremo, contiene diverse norme di favore rispetto al TU.

I Congedi del Testo Unico (TU):

- "**congedo di maternità**" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice in gravidanza e dopo il parto;
- "**congedo di paternità**" si intende l'astensione dal lavoro del padre-lavoratore, che ne fruisce in via autonoma;
- "**congedo di paternità alternativo**" si intende l'astensione dal lavoro del padre-lavoratore, in alternativa al congedo di maternità;
- "**congedo parentale**", si intende l'astensione facoltativa della madre-lavoratrice e/o del padre-lavoratore;
- "**congedo per la malattia del figlio**" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della madre-lavoratrice o del padre-lavoratore in dipendenza della malattia stessa del figlio/a
- i "**Riposi giornalieri**"



CONGEDO DI MATERNITÀ

Art. 16 DIVIETO DI ADIBIRE AL LAVORO LE DONNE

- a) durante i **due mesi precedenti la data presunta del parto**,
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il **periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto**;
- c) durante i **tre mesi dopo il parto**
- d) durante i **giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta**. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

• **In alternativa**, è riconosciuta alle lavoratrici la **facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso**, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di **lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro**

• Nel caso di **interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza** successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di **decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità**, le lavoratrici hanno **facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa**, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del SSN e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

Art. 16-bis (RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ)

• In caso di **ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata**, la madre ha **diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo** (durante i tre mesi dopo il parto e qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta) **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 produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

S.U.L.P.M.

PRIMA	DALLA DATA DEL:	DOPO
2 MESI	PRESUNTO PARTO	3 MESI
NON SI ASTIENE DAL LAVORO (cert.medico)	PRESUNTO PARTO	5 MESI (si tratta di una facoltà)
	PARTO ANTICIPATO	<u>giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta</u>
	<u>Interruzione della gravidanza</u> dopo 180 giorni dalla gestazione, (decesso del bambino alla <u>nascita o durante il congedo di maternità</u>)	Può riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro (Cert. Medico)
	<u>ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata,</u>	la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità (durante i tre mesi dopo il parto e qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta) di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

•Art. 17 Estensione del divieto

Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.



Art. 9 TU Durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia Locale (di Stato e Penitenziaria)

•INTERDIZIONE DAL LAVORO DELLE LAVORATRICI

in stato di gravidanza fino al periodo di astensione per tutto il periodo, per uno o più periodi,

La durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL:

a) di **gravi complicanze** della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

–disposta dall'azienda sanitaria locale secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. Il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

b) quando le **condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli** alla salute della donna e del bambino;

–*disposta dalla Direzione territoriale del lavoro*, d'ufficio o su istanza della lavoratrice.

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni

–*disposta dalla Direzione territoriale del lavoro*, d'ufficio o su istanza della lavoratrice.

•Art. 18 TU Sanzioni

L'inosservanza **del Divieto di adibire le donne al lavoro durante la gravidanza** (art. 16-17 TU) è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, **impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni**



•Art. 19 Interruzione della gravidanza

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

•la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20 Flessibilità del congedo di maternità

•Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, **le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto**, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro **attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.**

•Art. 21 Documentazione

•Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro **le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto.**

- Il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto deve essere inviato all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato,
- La lavoratrice è *tenuta a presentare, entro trenta giorni*, il **certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva**
- La trasmissione all'INPS del certificato di parto o del certificato di interruzione di gravidanza deve essere effettuata esclusivamente per via telematica dalla competente struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata con il Servizio sanitario nazionale

TRATTAMENTO ECONOMICO	PROGRESSIONE DI CARRIERA	FERIE
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 80% della retribuzione durante tutto il congedo di maternità. ➤ L'indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti ➤ Sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le ferie maturate e non godute a causa della maternità (durante il congedo obbligatorio o facoltativo restano sospese) non vanno perse, ma possono essere fruito successivamente

* 100% con il CCNL F.L.

•Art. 22 TU -TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

- Le lavoratrici hanno diritto ad **un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità** L'indennità di maternità, **comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia**, è corrisposta con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.
- I periodi di congedo di maternità devono essere **computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti**,compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.I medesimi

periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'[articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità. Gli stessi periodi **sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa**, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'[articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

•**Art. 23 Calcolo dell'indennità**1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende **la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanaleo mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità**.2. Al suddetto importo **va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice**.3. **Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia**.4. Per retribuzione media globale giornaliera si **intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo**. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

•**ART. 26 ADOZIONI E AFFIDAMENTI**

- Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.
- In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i **primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice**. In caso di adozione internazionale, **il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva**.
- Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.
- **4.** La lavoratrice che, **per il periodo di permanenza all'estero** di cui al comma 3, non richiede o **richiede solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità**.5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.6. Nel caso di **affidamento di minore**, il congedo può essere **fruito entro cinque mesi dall'affidamento**, per un periodo massimo di tre mesi.6-bis. *La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo*

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Art. 27-bis

•Il padre lavoratore, dai **due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi**, si astiene dal lavoro per un **periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore**, da utilizzare. **anche in via non continuativa**. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

•In caso di **parto plurimo**, la durata del congedo è aumentata a **venti giorni lavorativi**.**3.**Il congedo è **fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice**.**4.**Il congedo **si applica anche al padre adottivo o affidatario**.**5.**Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo (art. 28 TU)**6.**Per l'esercizio del diritto, **il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni**, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.



Art. 29 *Trattamento economico e normativo*

•Per il Congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta per tutto il periodo **un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione**.

Il trattamento economico e normativo è determinato con le medesime modalità previste per il Congedo di Maternità (articolo 22, commi da 2 a 7, e dell'articolo 23)

•(art. 30) Il **trattamento previdenziale** è quello previsto per il Congedo di maternità(articolo 25 TU)

CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

•Art. 28

- 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 di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre
- Il padre lavoratore che intende avvalersi del Congedo di paternità alternativo presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità

•(Art. 29) Per il Congedo di paternità alternativo il trattamento economico e normativo è quello spettante per il Congedo di Maternità (articoli 22 e 23 TU)

•Art. 30 (Trattamento previdenziale).

- Il trattamento previdenziale è quello previsto per il Congedo di maternità (articolo 25 TU)

•Art. 31 (Adozioni e affidamenti)

- 1. Il congedo di maternità nei casi di adozioni nazionali ed internazionali (articolo 26, commi 1, 2 e 3) che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
- 2. Il congedo di maternità per le adozioni internazionali per il periodo di permanenza all'estero (articolo 26, comma 4), spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

•Art. 31-bis -Sanzioni

- Il **rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro inerente il congedo di paternità obbligatorio** sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.
- Il **rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo** all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro il **congedo di paternità** alternativo è **punito con l'arresto** fino a sei mesi.



IL CONGEDO PARENTALE

Per ogni bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro **fino al compimento del 14° anno di età** del figlio (*mod. Legge 199/2025 –L. Bilancio 2026, in precedenza era fino ai 12 anni*);

- Si applica anche in caso di **adozione** nazionale o internazionale o **affidamento**, dall'ingresso del minore in famiglia;
- I relativi congedi parentali dei genitori non possono **complessivamente** eccedere il **limite di dieci mesi** (*con le seguenti eccezioni*)
- Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto Art. 32 TU

Il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla **madre lavoratrice**, trascorso il periodo di congedo di maternità; per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al **padre lavoratore**, dalla nascita del figlio; per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il **limite complessivo** dei congedi parentali dei genitori è **elevato a undici mesi** (per incentivare il padre a prendersi cura del figlio)
- Se vi è **un solo Genitore** o al **Genitore con affidamento esclusivo** spetta per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **undici mesi** (in quest'ultimo caso l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato).

Trattamento economico Congedi parentali (CCNL Funzioni Locali)

- **Genitore 1 (es. madre):** 1 mese al 100% (CCNL) + 1 mese all'80% (leggi di bilancio 2024/2025) + i restanti mesi al 30%
- **Genitore 2 (es. padre):** 1 mese al 100% (CCNL) + 1 mese all'80% (legge 2024/2025) + i restanti mesi al 30%

co. 3 Art. 45 CCNL F.L. 2022

- Nell'ambito del **congedo parentale** previsto per ciascun figlio per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i **primi trenta giorni**, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono fruibili anche frazionatamente e sono retribuiti per intero (*100%*)

Ai fini della corretta determinazione della retribuzione dei primi 9 mesi di congedo parentale, va verificata con attenzione la data di conclusione del **congedo di maternità obbligatorio o paternità del dipendente richiedente**:

Se il Congedo di maternità obbligatorio o paternità si è Concluso entro il 31/12/2023	Se il Congedo di maternità obbligatorio o paternità si è Concluso dopo il 31/12/2023 ed entro il 31/12/2024	Se il Congedo di maternità obbligatorio o paternità si è Concluso o si conclude successivamente al 31/12/2024
primi 30 giorni: retribuzione 100% restanti 8 mesi: retribuzione 30% .	primi 30 giorni: retribuzione 100% 1 mese retribuito all'80%: solo se utilizzato entro i 6 anni del bambino (se fruito tra i 7 e i 14 anni, la retribuzione è 30%). Può essere fruito anche negli anni successivi al 31/12/2024, purché spettante in base alla data di conclusione del congedo di maternità/paternità; restanti 7 mesi: retribuzione 30% fino ai 14 anni.	primi 30 giorni: retribuzione 100% fino ai 14 anni (CCNL Funzioni Locali); 2 mesi retribuiti all'80%, solo se fruiti entro i 6 anni del bambino (se fruiti tra i 7 e i 14 anni, la retribuzione è 30%); restanti 6 mesi: retribuzione 30% fino ai 14 anni.

DIRITTO ALLA FRUIZIONE OLTRE IL NONO MESE (10°E 11°MESE)

- Per i periodi fino a 10 (o 11) mesi complessivi, sempre fruibili fino ai 14 anni del bambino;
- l'indennità del 30% se il reddito individuale del genitore è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione INPS;
- senza retribuzione, in caso di reddito superiore,
- *Nel 2026, il trattamento minimo della pensione INPS è di circa 611,85 € al mese (7.954,05 € annui)*

Art. 38 sanzioni

- **1.** Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro inerenti il Congedo parentale sono puniti con la sanzione amministrativa **da euro 516 a euro 2.582**
- ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni

RIPOSI GIORNALIERI

Riposi giornalieri della madre Art. 39

• Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, *due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata*. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno la **durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative** agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

• I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE Art. 40

Tali periodi di riposo 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

Riposi per parti plurimi Art. 41

• In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste (dall'articolo 39, comma 1) possono essere utilizzate anche dal padre.

ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DEI LAVORATORI DIPENDENTI ALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE Art. 42-bis

• **IL GENITORE CON FIGLI MINORI FINO A TRE ANNI DIETÀ DIPENDENTE DI AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE** (Statali e Funzioni Locali) **può essere assegnato, a richiesta**, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, **ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione (* nella quale è fissata la residenza della famiglia o) nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa**, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. (* Corte Costituzionale, sent. 16 aprile -4 giugno 2024, n. 99 interpretazione aggiuntiva)

• L'eventuale **dissenso deve essere motivato** e limitato a casi o esigenze eccezionali.

• L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

• Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

Trattamento economico e previdenziale (art. 44 TU)

• Per tali riposi e i permessi è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi e sono coperti da contribuzione figurativa

• (Art. 46 TU Sanzioni)

L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40, 41, 42, 42-bis e 45 è punita con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 a carico dei datori di lavoro

Le disposizioni in materia di riposi si applicano anche in caso di adozione e di affidamento

CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

Malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni

- Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie a 30 giorni di congedo retribuiti al 100%
 - i periodi eccedenti i 30 giorni non sono retribuiti ma computabili nell'anzianità di servizio, senza limiti di durata
- Art. 47 TU

Malattia di ciascun figlio di età compresa tra i 4 e i 14 anni

• SPETTANO 10 GIORNI LAVORATIVI ANNUI DI ASSENZA

- non sono retribuiti
- sono considerati servizio effettivo
- spettano a ciascun genitore (10 giorni al padre e 10 giorni alla madre), alternandosi nella fruizione.
- si riferiscono
 - all'età anagrafica del bambino (dal giorno successivo al compimento del terzo anno di età) e i 14 anni (fino al giorno del compimento del quattordicesimo anno di età):
 - ai giorni lavorativi (non vanno conteggiati i giorni festivi o non lavorativi)
- La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi è predisposta dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore
- La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per consentire la fruizione dei Congedi per malattia
- Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
- Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

• Art. 52 TU sanzioni

- Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per i congedi per malattia del figlio sono puniti con la *sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582* a carico del datore di lavoro (oltre al non rilascio delle certificazioni di genere ed analoghe) accertati da Ispettori del Lavoro e ASL

co. 4 Art. 35 CCNL FL

• Congedo per la malattia del figlio:

Successivamente al congedo per maternità paternità e fino al terzo anno di vita di ciascun bambino alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti **trenta giorni per ciascun anno**, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita (fruibili anche frazionatamente e sono retribuiti per intero).

ART. 35 CONGEDI DEI GENITORI (CCNL FL 2022-2024)

(testo)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.lgs. n. 151/2001, come 48 modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17, 27 bis e 28 del D.Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di Elevata Qualificazione, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla Contrattazione collettiva integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

2. bis. I periodi di congedo di cui al comma 2 e 3 sono computati per intero nella tredicesima mensilità e non comportano riduzioni di ferie e riposi ai sensi dell'art. 34, comma 5, del D.lgs. 151/2001 e ss.mm.ii. (*"5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva"*)

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001 e ss.mm.ii, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono fruibili anche frazionatamente e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita di ciascun bambino, nei casi di congedo per la malattia del figlio, previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.

5. I periodi di assenza del congedo parentale, nonché quelli di cui al comma 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, si applica l'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001.

7. La lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, entro i termini previsti dalla richiamata norma di legge. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico

idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto del termine di cui all'art. 32 comma 3 del D.Lgs 151/2001, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. In tale ipotesi, fermo restando, un termine di preavviso pari a 2 giorni, ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore sono cumulabili con permessi e riposi di cui al D.Lgs 151/2001 e non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 45 del CCNL 16.11. 2022



BENEFICI PREVISTI PER LAVORATORI E LAVORATRICI CHE ASSISTONO PERSONE PORTATRICI DI HANDICAP

FONTI NAZIONALI PIU' RILEVANTI

- LEGGE 104/1992 Artt. 3,4 e 33
- L.53/2000 Art. 4 Congedi per eventi e cause particolari
- D.M. 278/2000 Art. 2 Congedi per gravi motivi familiari
- D.Lgs.151/2001 Art. 33 (Prolungamento del Congedo) e Art. 42 Riposi, permessi e congedi per i figli con handicap grave
- L. 296/2006 Art.1, comma 1266, Permessi per l'assistenza a portatori di handicap
- Leggi di Bilancio 2024-2025-2026
- CCNL FUNZIONI LOCALI

• **Art. 3 LEGGE 104/1992 PERSONA CON DISABILITÀ AVENTE DIRITTO AI SOSTEGNI**

• È **persona con disabilità** chi presenta **durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali** che, in interazione con barriere di diversa natura, **possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all'esito della valutazione di base.**

• La necessità di sostegno può essere di livello lieve o medio, mentre il sostegno intensivo è sempre di livello elevato o molto elevato.

• Qualora la compromissione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, il sostegno è intensivo e determina priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

• **Art. 4: Il riconoscimento della condizione di disabilità è effettuato dall'INPS mediante le unità di valutazione di base**

Art. 33 Legge 104/1992 – AGEVOLAZIONI -

• 2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di **minore con disabilità in situazione di gravità** possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di **due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.**

• 3. *Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di **tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa**, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, **che non sia ricoverata a tempo pieno**, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado.*

• **In caso di mancanza o decesso dei genitori** o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i

sessantacinque anni di età, **il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità.**

• Fermo restando il limite complessivo di tre giorni per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, **il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro**

• Il lavoratore ha **diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità**, a condizione che si tratti:

• del coniuge o della parte di un'unione civile

• del convivente di fatto • di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

• **3-bis.** Il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

• **5.** Il lavoratore **ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere** e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

• **6.** La persona lavoratore/atrice handicappata maggiorenne in situazione di gravità che può usufruire alternativamente dei permessi ha **diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.**

(Si applicano gli articoli 43, 44 e 56 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001)

• a tali lavoratori è dovuto l'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi.

• sono coperti da contribuzione figurativa

• Il lavoratore/Lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto

• **6-bis.** I lavoratori che usufruiscono dei permessi hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile.

• Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

• Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni

Art. 33 TU PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

• Per ogni **minore con handicap in situazione di gravità** accertata la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del quattordicesimo anno di vita del bambino, al **prolungamento del congedo parentale**, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui al congedo parentale **non superiore a tre anni**, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

- In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i **Riposi e permessi per i figli con handicap grave** (articolo 42, comma 1)
- Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
- Il prolungamento **decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale** spettante al richiedente

Art. 42 D.Lgs.151/2001 (TU) RIPOSI E PERMESSI PER I FIGLI CON HANDICAP GRAVE

- **(1)** Fino al compimento del terzo anno di vita del **bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa** al prolungamento del periodo di congedo parentale, i lavoratori hanno diritto a **due ore di riposo giornaliero retribuito**. (articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 , n. 104)
- È riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono **fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese**.
- I riposi e i permessi, **possono essere cumulati** con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
- **(5)** Il **coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità**, ha diritto a fruire dei **Congedi per eventi e cause particolari - di tre giorni lavorativi l'anno** (articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53) entro trenta giorni dalla richiesta.
- Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile e il convivente di fatto
- Il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti di/del/dei:	hanno diritto a fruire del congedo:
coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto	il padre o la madre anche adottivi
padre e della madre, anche adottivi,	uno dei figli conviventi;
dei figli conviventi	ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi;
uno dei fratelli o delle sorelle conviventi	il parente o l'affine entro il terzo grado convivente.

- **(5-bis)** Il congedo fruito ai sensi del comma 5 **non può superare la durata complessiva di due anni** per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.

- Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

- Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.

- Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e art. 33, comma 1, (Prolungamento del Congedo parentale)

- **5-ter.** Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale.

Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

- **5-quater.** I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

- **5-quinquies.** Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

- **6.** I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.



CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

- *articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53*
- La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di **tre giorni lavorativi** all'anno in caso di:
 - Decesso
 - documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
- I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
- I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

IL CAREGIVER

- è una persona, spesso un familiare, che fornisce assistenza gratuita e continuativa a un parente non autosufficiente, disabile o malato cronico, occupandosi delle sue attività quotidiane e offrendo supporto emotivo, organizzativo e decisionale.
- La Legge di Bilancio 2026 (Legge 199/2025) segna una svolta per i caregiver familiari, istituendo un **Fondo Nazionale** per il sostegno economico e previdenziale,
- **contributo mensile fino a 400 euro**, tutele per l'inclusione sociale e lavorativa, • avvio di un **registro INPS** per la registrazione dei caregiver a partire da settembre 2026,
- **dieci ore annue di permesso retribuito** per i lavoratori dipendenti che assistono (Art. 33 L. 104/92)
- Priorità nell'accesso allo **smart working** per lavoratori fragili e caregiver, subordinato alla compatibilità delle mansioni.
- Priorità per genitori con almeno tre figli conviventi nella **trasformazione del contratto in part-time o rimodulazione dell'orario**.