



Norme di tutela della maternità e della paternità



I Focus della CISL Scuola

INDICE

• Fonti e campo di applicazione.....	pag. 5
• Ampliamento delle tutele contrattuali nel CCNL Scuola.....	5
• Quadro normativo aggiornato del D.Lgs 151/2001	5
• Le Leggi di Bilancio 2024, 2025 e 2026	5
• Congedo di maternità obbligatorio.....	6
• Congedo di maternità flessibile	6
• Congedo obbligatorio per il padre	6
• Interdizione anticipata/posticipata dal lavoro	6
• Spostamento ad altra mansione	7
• Presentazione dell'istanza.....	8
• Controlli prenatali	8
• Interruzione della gravidanza.....	8
• Parto prematuro.....	9
• Parto fortemente prematuro	9
• Differimento del congedo di maternità per parto prematuro e ricovero del neonato	9
• Trattamento economico.....	10
• L'indennità di maternità fuori nomina	10
• Trattamento di fine rapporto	10
• Congedo di paternità	10
• Trasferimento temporaneo alla sede del coniuge nei primi tre anni del bambino	11
• Congedo parentale.....	11
• Trattamento giuridico e retributivo.....	11
• Interruzione del congedo parentale per malattia	12
• Fruizione del congedo parentale in modalità oraria	13
• Fruizione frazionata del congedo parentale	14
• Congedo parentale e part-time.....	15
• Prolungamento del congedo parentale	17
• Congedo per malattia del bambino	18
• Cumulo tra congedo parentale e congedo per malattia del bambino.....	18
• Riposi giornalieri	19
• Adozione e Affidamento	19
• Congedo parentale.....	20
• Riposi giornalieri	21
• Chiarimenti INPS sui riposi giornalieri.....	21
• Validità giuridica dei periodi di assenza	21

Norme di tutela della maternità e della paternità

Fonti e campo di applicazione

In via generale, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri si applicano le disposizioni vigenti contenute nel Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.Lgs 151/2001, con particolare riferimento agli articoli 32 e 38.

Ampliamento delle tutele contrattuali nel CCNL Scuola

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Istruzione e Ricerca 2019–2021, sottoscritto il 18 gennaio 2024, introduce specifiche disposizioni di maggior favore per il personale scolastico, come previsto dagli articoli 34 e 35.

Quadro normativo aggiornato del D.Lgs 151/2001

Il quadro normativo in materia di maternità e paternità è stato ulteriormente integrato e modificato dal D.Lgs 80/2015 e dal D.Lgs 105/2022, che hanno ampliato le possibilità di fruizione del congedo parentale, introdotto forme di maggiore flessibilità lavorativa e rafforzato il principio di parità di trattamento tra i genitori.

Le Leggi di Bilancio 2024, 2025 e 2026

- La Legge di Bilancio 2024 (Legge n. 213 del 30 dicembre 2023) e la Legge di Bilancio 2025 (Legge n. 207 del 30 dicembre 2024) hanno introdotto ulteriori misure di carattere economico a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che fruiscono del congedo parentale (ex congedo facoltativo di maternità/paternità).
- La Legge di Bilancio 2026 (Legge n. 199 del 30 dicembre 2025) ha esteso fino al compimento del 14° anno di età del figlio il limite per la fruizione del congedo parentale e ha contestualmente innalzato a 10 giorni il numero dei giorni fruibili per la malattia del bambino dopo il compimento dei 3 anni e fino ai 14 anni di età.

Congedo di maternità obbligatorio

Il congedo di maternità è il periodo di **astensione obbligatoria** dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice dipendente durante il periodo di gravidanza e puerperio, anche in caso di adozione o affidamento di minori.

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro comprende:

Prima del parto: 2 mesi precedenti la data presunta del parto e il giorno del parto.

Dopo il parto: 3 mesi dopo il parto, anche in caso di interruzione anticipata.

Se il parto avviene prima della data presunta, i giorni compresi tra la data effettiva del parto e la data presunta saranno aggiunti ai tre mesi.

Congedo di maternità flessibile

L'art. 20 D.Lgs n. 151/2001 prevede che, 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 attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

L'art. 16 D.Lgs n. 151/2001 riconosce alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Per potere fruire della flessibilità del congedo di maternità, le lavoratrici dipendenti devono acquisire, **nel corso del settimo mese di gravidanza** (e, quindi, prima dell'inizio dell'ottavo mese) le certificazioni sanitarie attestanti che la prosecuzione dell'attività lavorativa non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

L'interruzione della flessibilità, volontaria o per fatti sopravvenuti (es: malattia), determina l'inizio del congedo di maternità con conseguente impossibilità per la lavoratrice di esercitare l'opzione di fruire del congedo di maternità dopo il parto.

Congedo obbligatorio per il padre

Il congedo obbligatorio spetta al padre nei primi tre mesi dalla nascita del figlio in caso di morte, grave infermità o abbandono della madre.

Interdizione anticipata/posticipata dal lavoro

Il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino all'inizio del congedo di maternità, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso.

L'interdizione può essere richiesta per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) è 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.

L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) è disposta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL). Con la nota n. 5944 dell'8 luglio 2025, l'INL ha fornito indicazioni operative volte a uniformare le procedure per l'adozione dei provvedimenti di interdizione dal lavoro delle lavoratrici madri nei periodi antecedente e successivo al parto, in applicazione degli articoli 6, 7 e 17 del D.Lgs n. 151/2001.

Nel comparto scuola, in particolare per il personale docente, le condizioni di lavoro e i relativi rischi per le lavoratrici in gravidanza variano in base all'ordine e al grado di istruzione presso cui sono assegnate, determinando differenti modalità di astensione dal lavoro.

Per le **educatrici di asili nido e le insegnanti della scuola dell'infanzia**, i principali rischi riguardano la movimentazione manuale dei bambini, il contatto stretto con gli alunni per esigenze di cura e igiene (con conseguente esposizione a rischi biologici) e le posture incongrue o la stazione eretta prolungata. In questi casi, l'astensione dal lavoro deve comprendere l'intero periodo di gestazione e il puerperio fino a sette mesi dopo il parto. Il provvedimento di interdizione viene rilasciato automaticamente, senza necessità di ulteriori valutazioni.

Per le **insegnanti della scuola primaria**, il rischio prevalente è quello biologico, legato alla possibile esposizione a malattie esantematiche o a situazioni epidemiche. Anche in questa ipotesi, l'astensione copre sia la gravidanza sia il puerperio fino a sette mesi dopo il parto, e l'Ufficio competente rilascia il provvedimento di astensione senza ulteriori approfondimenti.

Per le **insegnanti della scuola secondaria**, il rischio principale è connesso alla possibile vicinanza ad alunni affetti da disturbi nervosi o mentali. L'astensione dal lavoro deve includere il periodo di gestazione e il puerperio fino a sette mesi dopo il parto. Tuttavia, in questi casi è necessaria una verifica specifica dell'effettiva esposizione al rischio, che può richiedere una dichiarazione del datore di lavoro.

Per quanto riguarda il **personale di sostegno** delle scuole di ogni ordine e grado, la valutazione deve essere effettuata caso per caso. I principali fattori di rischio sono l'assistenza ad alunni non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali, la movimentazione manuale di disabili non autosufficienti e il contatto stretto con gli stessi, con possibile esposizione ad agenti biologici. In tali situazioni, l'astensione può riguardare la gravidanza e il puerperio fino a sette mesi dopo il parto, in base alla valutazione dei rischi specifici.

Spostamento ad altra mansione

La valutazione circa la possibilità ovvero l'impossibilità di spostamento ad altre mansioni compete, in via esclusiva, al datore di lavoro (nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prot. n. 7553 del 2013).

Presentazione dell'istanza

La richiesta di interdizione dal lavoro può essere presentata dal datore di lavoro o dalla lavoratrice, utilizzando l'apposita modulistica disponibile sul portale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Alla domanda devono essere allegati:

- copia del documento di identità del richiedente;
- certificato medico di gravidanza con indicazione della data presunta del parto (per l'interdizione anticipata) oppure autocertificazione/certificazione di nascita (per l'interdizione posticipata);
- indicazione della mansione svolta dalla lavoratrice.

Se l'istanza è presentata dal datore di lavoro, deve essere inoltre specificata l'impossibilità di assegnare la lavoratrice ad altre mansioni, con motivazioni tecniche connesse all'organizzazione scolastica. Il datore di lavoro deve anche indicare eventuali attività faticose, pericolose o insalubri svolte dalla lavoratrice, allegando la parte del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) relativa alle lavoratrici gestanti e puerpere.

Controlli prenatali

L'articolo 14 del D.Lgs n. 151/2001 stabilisce che le lavoratrici in gravidanza hanno diritto a permessi retribuiti per sottoporsi a esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, qualora tali prestazioni debbano essere effettuate durante l'orario di lavoro.

Per usufruire di questi permessi, la lavoratrice deve presentare richiesta al datore di lavoro e, successivamente, fornire la documentazione che attesti la data e l'orario degli esami effettuati.

I permessi per controlli prenatali si aggiungono a quelli già previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi, non sono cumulabili con le assenze per malattia, non comportano riduzione delle ferie e sono validi ai fini dell'anzianità di servizio.

La disciplina si applica anche alle lavoratrici con contratto a tempo parziale e a quelle con contratto a tempo determinato.

Interruzione della gravidanza

L'interruzione di gravidanza, a seconda del momento in cui si verifica e della sua causa, comporta l'applicazione delle norme sulla tutela della maternità oppure della disciplina sulla malattia:

- l'interruzione della gravidanza **dopo** i 180 giorni è considerata a tutti gli effetti come maternità anche in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità. In tal caso alla lavoratrice spettano i tre mesi di congedo di maternità post partum, con decorrenza dal giorno successivo a quello dell'interruzione;
- l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza **prima** del 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata malattia e non comporta applicazione delle norme sulla tutela della maternità.

Le lavoratrici devono presentare all'Amministrazione di appartenenza, entro quindici giorni dall'aborto, il certificato medico attestante sia il mese di gravidanza durante il quale è avvenuto l'aborto, sia la data presunta del parto.

Le assenze per interruzione di gravidanza avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, non si cumulano con precedenti o successivi periodi di malattia (interpello n. 32 del 19/8/2008 - Min.

Lavoro). Non sono quindi computate nel periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto.

L'art. 16 comma 1-bis del D.Lgs n. 151/2001 afferma che 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 Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

Parto prematuro

L'art. 16, comma 1, lett. d) del D.Lgs n. 151/2001 stabilisce che in caso di parto prematuro, l'astensione obbligatoria si proroga dopo il parto dei giorni di anticipo; pertanto, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. La lavoratrice è solo tenuta a presentare, entro 30 giorni, il certificato attestante la data del parto oppure una dichiarazione sostitutiva. Resta fermo, in ogni caso, il limite complessivo dei cinque mesi.

Parto fortemente prematuro

In caso di parto avvenuto prima dell'inizio dell'ottavo mese di gestazione, il congedo di maternità è interamente fruito dopo il parto. Si applicano pertanto le disposizioni dell'art. 16, comma 1, lettera d), del D.Lgs n. 151/2001, come chiarito dalla Circolare INPS n. 69 del 28 aprile 2016, più favorevoli per la lavoratrice perché includono anche i giorni compresi tra la data effettiva del parto e l'inizio dei due mesi antecedenti.

Differimento del congedo di maternità nei casi di parto prematuro e ricovero del neonato

L'INPS, con messaggio n. 14448 dell'11 luglio 2011, ha chiarito che, in caso di parto prematuro con ricovero del neonato, la madre può differire l'astensione obbligatoria dal lavoro fino al rientro del bambino a casa. La stessa facoltà è riconosciuta al padre nei casi in cui egli fruisca del congedo in sostituzione della madre (decesso, grave infermità, abbandono del neonato o affidamento esclusivo).

Il differimento del congedo non è ammesso nei casi di parto a termine, ossia avvenuto alla data presunta del parto o successivamente, né nei casi di parto prematuro in cui il ricovero del neonato non sia direttamente collegato alla prematurità della nascita.

Per ottenere il differimento del congedo di maternità in caso di nascita prematura e ricovero del neonato, la lavoratrice deve acquisire specifica documentazione sanitaria. In particolare, è necessario presentare una certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera che attesti il nesso di causa-effetto tra la nascita prematura e l'immediato ricovero del neonato, indicando anche la data di dimissione. Inoltre, la lavoratrice deve produrre certificazioni mediche che confermino la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa, rilasciate da un medico specialista del SSN o convenzionato.

Trattamento economico

La dipendente, durante i periodi di congedo, è considerata assente per maternità. Detta assenza è utile a tutti gli effetti, compresa la tredicesima mensilità, e comporta la corresponsione dell'intero trattamento economico, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di convalescenza post-ricovero.

L'indennità di maternità fuori nomina

Le lavoratrici gestanti che, all'inizio del periodo di congedo di maternità, risultino disoccupate hanno diritto all'indennità giornaliera di maternità, a condizione che tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e l'inizio del congedo non siano trascorsi più di sessanta giorni. L'indennità fuori nomina è corrisposta nella misura pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita o, comunque, di quella che sarebbe spettata nel mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione o l'interdizione.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs n. 151/2001 (art. 25, comma 2), i periodi corrispondenti all'esercizio del diritto di congedo di maternità relativi ad eventi verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, fermo restando il requisito contributivo minimo di 5 anni, sono riconoscibili a domanda indipendentemente dalla loro collocazione temporale e quindi sono valutabili, sempre con riguardo al solo trattamento di quiescenza.

Trattamento di fine rapporto

L'indennità di maternità corrisposta dopo la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 17 della Legge n. 1204/71 e successive modifiche ed integrazioni, non è utile ai fini TFR. In analogia a quanto già avviene in caso di assenze retribuite o parzialmente retribuite, l'eventuale intera retribuzione fissa mensile corrisposta alle supplenti che sottoscrivano un contratto a tempo determinato pur trovandosi già in congedo di maternità è utile ai fini del trattamento di fine rapporto ed è assoggettato a contribuzione (sempre per il solo periodo di interdizione obbligatoria coperto da contratto).

Esempio: dal 1° gennaio al 30 giugno con astensione obbligatoria per maternità dal 1° maggio: la supplente matura il diritto al TFR per il periodo 1° gennaio - 30 giugno; l'indennità di maternità corrisposta dal 1° luglio al 30 settembre non è utile ai fini TFR.

Contratto dal 1° al 30 marzo a supplente in interdizione obbligatoria per maternità: diritto al TFR per il periodo 1° - 30 marzo.

Congedo di paternità

Con l'introduzione del nuovo art. 27 bis del D.Lgs n. 151/2001, richiamato anche nell'art. 34 del CCNL 2019-21, i lavoratori padri possono fruire del congedo obbligatorio della durata di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore:

- da due mesi prima la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozioni o dall'affidamento o dal collocamento temporaneo);
- durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio, al 100% della retribuzione.

Trasferimento temporaneo alla sede del coniuge nei primi tre anni del bambino

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 99/2024, ha riconosciuto ai dipendenti pubblici con figli fino a tre anni di età il diritto di richiedere il trasferimento temporaneo non solo nella provincia o regione in cui lavora l'altro genitore, ma anche in quella in cui è stabilita la residenza della famiglia. In precedenza, ai sensi dell'art. 42-bis del D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, il trasferimento temporaneo era consentito esclusivamente verso la provincia o regione nella quale l'altro genitore svolgeva la propria attività lavorativa. A seguito della dichiarazione di illegittimità costituzionale di tale limitazione, l'ambito di applicazione dell'istituto è stato ampliato, consentendo ora l'assegnazione temporanea anche nel luogo di residenza familiare.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 42-bis, comma 1, del D.Lgs n. 151/2001, secondo cui l'assegnazione temporanea può essere disposta solo in presenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e di destinazione.

Congedo parentale

Il D.Lgs n. 105 del 30 giugno 2022, ha modificato la disciplina del congedo parentale prevista dall'art. 32 del D.Lgs n. 151/2001, introducendo nuove modalità di fruizione.

Per ogni figlio, nei primi quattordici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. Il congedo parentale complessivo tra entrambi i genitori non può superare dieci mesi; tale limite è elevato a undici mesi se il padre fruisce di almeno tre mesi di congedo, anche non continuativi.

All'interno di questi limiti, il congedo spetta:

- alla madre lavoratrice, dopo il congedo di maternità, per un massimo di sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un massimo di sei mesi, elevabili a sette se usufruisce di almeno tre mesi di congedo;
- fino a un massimo di undici mesi in caso di genitore unico o di affidamento esclusivo del figlio a uno dei genitori; in tale ipotesi, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

Il genitore che intende fruire del congedo deve comunicare al datore di lavoro l'inizio e la fine del periodo con un preavviso di almeno cinque giorni. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto del termine di preavviso, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Trattamento giuridico e retributivo

Alla luce della novella normativa di cui al D.Lgs n. 105 del 2022, i periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al quattordicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al quattordicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi.

Per il personale scolastico, si ipotizzano queste situazioni:

a) Congedo di maternità o di paternità concluso entro il 31/12/2023

- i primi 30 giorni retribuiti al 100% fino ai 14 anni del bambino (art. 34 CCNL 2019-21);
- per i restanti 8 mesi la retribuzione è al 30% fino ai 14 anni del bambino.

b) Congedo di maternità o di paternità concluso successivamente al 31/12/2023 ed entro il 31/12/2024

- i primi 30 giorni retribuiti al 100% fino ai 14 anni del bambino (art. 34 CCNL 2019-21);
- 1 mese retribuito all'80% solo se fruito entro i 6 anni del bambino (legge di bilancio per il 2024); se fruito dai 7 ai 14 anni, è, invece, retribuito al 30%;
- per i restanti 7 mesi la retribuzione è al 30% fino ai 14 anni del bambino.

N.B.: la retribuzione dell'80% per il secondo mese spetta anche se il congedo è fruito nel 2025 o negli anni successivi, trattandosi di una misura strutturale e non temporanea, pertanto sempre applicabile.

c) Congedo parentale concluso successivamente al 31/12/2024

- i primi 30 giorni retribuiti al 100% fino ai 14 anni del bambino (art. 34 CCNL 2019-21);
- 2 mesi retribuiti all'80% solo se fruiti entro i 6 anni del bambino (legge di bilancio per il 2025); se fruiti dai 7 ai 12 anni, sono, invece, retribuiti al 30%;
- per i restanti 6 mesi la retribuzione è al 30% fino ai 14 anni del bambino.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al quattordicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (per il 2025 € 19.610,50 – Circ. INPS 30/1/25, n. 26).

Interruzione del congedo parentale per malattia

Se un genitore (madre o padre) che sta usufruendo del congedo parentale ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs n. 151/2001 si ammala e richiede di interrompere il congedo per essere collocato in assenza per malattia, la richiesta deve essere accolta.

Secondo l'INPS (Circolare n. 8/2003), i giorni di malattia durante il congedo parentale non vengono conteggiati nel totale del periodo spettante. Terminata la malattia, il genitore può riprendere la fruizione del congedo, salvo diversa comunicazione.

Per il calcolo del limite massimo del congedo parentale (6 mesi madre, 7 mesi padre, 11 mesi complessivi tra genitori), i giorni di malattia vanno considerati "neutri", ma eventuali sabati e domeniche immediatamente precedenti o successivi al periodo di malattia rientrano nel conteggio dei giorni di congedo.

Fruizione del congedo parentale in modalità oraria

La modalità di fruizione oraria del congedo parentale, prevista dal novellato art. 32 del T.U. maternità/paternità, si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera.

A tal riguardo precisiamo che il CCNL Scuola non prevede detta modalità di fruizione.

La possibilità di godere del congedo parentale a ore non può essere considerata come un diritto automatico, ma deve essere adeguatamente pianificata in base alle esigenze organizzative della scuola.

Nel caso del personale docente, l'ARAN ha specificato che la fruizione a ore deve essere organizzata in modo tale da non compromettere l'efficacia della didattica, e che la sua concessione dipende da una valutazione della dirigenza scolastica, la quale deve tener conto della necessità di garantire la continuità didattica e di assicurare la presenza di un insegnante per ciascuna classe.

L'INPS, con la Circolare n. 152 del 18 agosto 2015, ha fornito chiarimenti in merito al nuovo criterio generale di fruizione del congedo in modalità oraria. In assenza di contrattazione, e di ulteriori specificazioni di legge, per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. In tale caso, il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà di tale orario medio giornaliero.

Nel caso del personale della **scuola secondaria** si ha una riduzione complessiva di 9 ore settimanali pari a 1 ore e 48 minuti di riduzione per ogni giorno della settimana.

Nel caso del personale della **scuola primaria** si ha una riduzione complessiva di 12 ore settimanali pari a 2 ore e 24 minuti di riduzione per ogni giorno della settimana.

Nel caso del personale della **scuola dell'infanzia** si ha una riduzione complessiva di 12,5 ore settimanali pari a 2 ore e 30 minuti di riduzione per ogni giorno della settimana.

Nel caso del **personale ATA** si ha una riduzione complessiva di 18 ore settimanali: 3 ore e 36 minuti di riduzione per ogni giorno della settimana.

Il contratto integrativo di istituto può introdurre specifiche sulla gestione del congedo parentale a ore definendone aspetti legati alla fruizione, come la modalità di pianificazione delle assenze e le possibili alternative in caso di difficoltà nella gestione delle sostituzioni.

Potrebbe essere previsto anche un limite massimo di ore settimanali di congedo parentale fruibili per ogni docente, per evitare assenze prolungate e garantire la regolare organizzazione del piano delle lezioni.

La nota MIUR prot.4573 del 22.12.2022 per una corretta gestione, ha reso disponibili per il "congedo parentale su base oraria nei primi dodici (ora quattordici) anni di vita del bambino" i nuovi codici relativi al DL 105 del 30/06/2022: B034 (T.I.) /HH34 (T.D.).

Fruizione frazionata del congedo parentale

L'art. 34 comma 5 del CCNL 2019-21 prevede che i periodi di assenza di congedo parentale 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. Pertanto, alla luce della suddetta disposizione contrattuale, se tra due periodi di congedo parentale e/o congedo per malattia non intercorre almeno un giorno di lavoro effettivo, devono essere computati o come congedo parentale o come congedo malattia anche i sabati e le domeniche ricompresi tra gli stessi.

Il Messaggio INPS n. 19772 del 18 ottobre 2011, fornisce una serie di esempi e modalità di computo del congedo.

Nel caso in cui un lavoratore, con orario di lavoro articolato su cinque giorni lavorativi (c.d. settimana corta), fruisca di congedo parentale nel seguente modo:

1^a settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale

Sabato e domenica

2^a settimana: dal lunedì al venerdì = ferie - malattia - assenza ad altro titolo

Sabato e domenica

3^a settimana: dal lunedì al venerdì = ferie o malattia o assenza ad altro titolo

Sabato e domenica

4^a settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale

Il sabato e la domenica compresi tra la seconda e la terza settimana non sono computabili, né indennizzabili a titolo di congedo parentale in quanto tali giorni – compresi in un periodo unico di congedo parentale posto che, dalla prima alla quarta settimana, non vi è ripresa dell'attività lavorativa – risultano comunque ricompresi all'interno di un periodo di assenza fruita ad altro titolo (periodo neutro ai fini di interesse).

Viceversa, il sabato e la domenica ricadenti tra la prima e la seconda settimana e tra la terza e la quarta sono computabili ed indennizzabili in conto congedo parentale in quanto tali giorni cadono, rispettivamente, subito dopo e subito prima il congedo parentale richiesto.

Quanto sopra vale anche nei casi in cui il lavoratore alterni congedo parentale e ferie nel seguente modo:

- dal martedì al giovedì = congedo parentale
- venerdì = ferie
- *Sabato e domenica*
- lunedì = ferie
- dal martedì a giovedì = congedo parentale

Anche in tale ultima ipotesi, infatti, il sabato e la domenica non si computano a titolo di congedo parentale in quanto inclusi in un periodo, seppur breve, di ferie (venerdì e lunedì).

L'ARAN, con l'O.A. 24 febbraio 2021 CIRS46, ha ulteriormente precisato che nell'ipotesi, ad esempio, che il lavoratore o la lavoratrice richiedano 4 giorni di congedo parentale (lunedì-giovedì), 1 giorno di ferie (venerdì) e successivamente altri 4 giorni di congedo parentale (lunedì-giovedì), il sabato e la domenica ricadenti nei due periodi di congedo, non essendo gli stessi intervallati dal ritorno al lavoro, sono considerati congedo parentale e conteggiati nell'ambito di tali assenze.

L'ARAN con l'O.A. SCU_112 del 31 marzo 2020 ha fornito indicazioni sull'esatto computo dei periodi di congedo parentale chiesti dal personale della scuola per ciascuno dei propri due figli, dal lunedì al venerdì per il primo figlio e dal lunedì al venerdì successivi per il secondo con riferimento al fatto se, ai fini del computo del predetto periodo, debbano essere considerati anche il sabato e la domenica, in osservanza delle precisazioni dell'art. 12, comma 6, del CCNL 2007.

L'ARAN precisa che nel caso di specie il dipendente chiede due periodi di congedo riferiti a bambini diversi. La fattispecie in esame, a parere dell'ARAN, è assimilabile al caso di fruizione di due diversi istituti con la conseguenza che se la/il dipendente riprende effettivamente servizio il lunedì successivo al secondo periodo di congedo parentale le giornate di sabato e domenica non rientrano nel computo del congedo parentale.

Congedo parentale e part-time

Relativamente alla fruibilità e al relativo conteggio delle giornate di assenza per congedo parentale del personale in part time verticale mancano chiarimenti specifici per il Comparto Scuola.

L'ARAN, in alcuni Orientamenti su altri Comparti (Cfr. Orientamenti Applicativi M19 e M21 del 2011) ha precisato che le assenze dovute a congedo parentale si computano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti nell'intero periodo richiesto.

In caso di fruizione frazionata, il periodo di congedo verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente l'effettivo rientro in servizio.

In caso di part-time verticale, il periodo massimo concedibile non viene riproporzionato ed i permessi sono computati con le medesime modalità utilizzate per il personale a tempo pieno, conteggiati facendo riferimento ai giorni di calendario e non ai giorni lavorativi rientranti nel periodo richiesto. Pertanto, i primi trenta giorni interamente retribuiti di congedo parentale per astensione facoltativa, o di permesso per malattia del figlio, si considerano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti all'interno del periodo richiesto.

In caso di fruizione frazionata, il periodo di congedo verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente all'effettivo rientro in servizio.

QUADRO RIEPILOGATIVO

Il congedo parentale è l'astensione facoltativa a cui hanno diritto entrambi i genitori nei primi 14 anni di vita del bambino.

Il congedo parentale può essere fruito nel rispetto dei seguenti limiti:

- madre: massimo 6 mesi successivi al periodo di congedo di maternità;
- padre: massimo 7 mesi dalla nascita del figlio;
- complessivamente i 2 genitori non possono godere più di 10 mesi che si elevano massimo ad 11 qualora il padre decida di astenersi per un periodo non inferiore ai 3 mesi;
- genitore solo: massimo 11 mesi dopo la nascita del figlio. Situazione di genitore solo a seguito di: morte di un genitore, abbandono del figlio da parte di uno dei due genitori; affidamento del figlio ad un solo genitore; non riconoscimento del figlio; grave infermità di un genitore. Il congedo parentale di 11 mesi non è fruibile nel caso di "ragazza madre", salvo il mancato riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore.

I **periodi indennizzabili** di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al 14° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al 14° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al 14° anno di vita del bambino un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (per il 2025 € 19.610,50 - Circ. INPS 30 gennaio 2025, n. 26).

I primi trenta giorni di congedo, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, sono retribuiti per intero. (art. 34 CCNL 2019-21).

Le Leggi di Bilancio 2024 e 2025 hanno introdotto ulteriori mesi pagati all'80%: rispettivamente il secondo mese (che spetta a coloro che terminano il congedo di maternità/paternità successivamente al 1° gennaio 2024) ed il terzo mese (che spetta a coloro che terminano il congedo di maternità/paternità successivamente al 1° gennaio 2025).

Si può beneficiare del congedo parentale in maniera continuativa o frazionata nel tempo.

L'art. 34 del CCNL 2019-21, prevede che 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.

Prolungamento del congedo parentale

L'articolo 33 del D.Lgs n. 151/2001 stabilisce che, per ogni minore con disabilità grave accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 104/1992, la madre lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore hanno diritto, fino al compimento del quattordicesimo anno di età del figlio, al prolungamento del congedo parentale.

Il prolungamento può essere fruito in modo continuativo o frazionato e ha una durata massima complessiva di **tre anni**, comprensiva del congedo parentale ordinario previsto dall'art. 32 del medesimo decreto. Il diritto è riconosciuto a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo i casi in cui i sanitari richiedano espressamente la presenza del genitore.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, è possibile usufruire dei riposi giornalieri previsti dall'art. 42, comma 1, del D.Lgs n. 151/2001. Tale disposizione rinvia all'art. 33, comma 2, della Legge n. 104/1992, che riconosce, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con disabilità grave, il diritto a **due ore di riposo giornaliero retribuito**, in alternativa al prolungamento del congedo.

Il prolungamento del congedo spetta al genitore che ne fa richiesta anche se l'altro genitore non ha diritto a tale beneficio. La decorrenza del prolungamento ha inizio **al termine del periodo massimo di congedo parentale ordinario** spettante al genitore richiedente. (Circolare INPS n. 133/2000).

Alla luce della normativa vigente:

- i genitori, anche adottivi, di bambini fino a tre anni di età possono scegliere, in alternativa tra loro, tra:
 - tre giorni di permesso mensile;
 - due ore di riposo giornaliero;
 - prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, di bambini di età superiore ai tre anni e fino ai quattordici anni possono fruire, in alternativa, di:
 - tre giorni di permesso mensile;
 - prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, di figli di età superiore ai quattordici anni possono usufruire esclusivamente dei **tre giorni di permesso mensile**.

Il prolungamento del congedo è concesso a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno in strutture specializzate, fatta salva l'applicazione delle deroghe previste dalla Circolare INPS n. 13/2010, paragrafo 5, lettera a):

- interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale;
- ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di handicap grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

La decorrenza del prolungamento varia in base ai diritti spettanti ai genitori, ai periodi già fruiti e alla ripartizione del congedo tra madre e padre. In ogni caso, il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave può essere utilizzato **solo dopo la conclusione del congedo parentale ordinario**.

I permessi alternativi al prolungamento del congedo parentale possono essere richiesti anche durante:

- i periodi di congedo parentale ordinario;
- i periodi di congedo per malattia dello stesso figlio fruiti dall'altro genitore.

Non è consentito a entrambi i genitori lavoratori dipendenti di fruire contemporaneamente del prolungamento del congedo parentale.

Tenuto conto di quanto sopra, è possibile riconoscere il prolungamento del congedo a uno dei genitori (madre o padre) anche qualora non sia stato integralmente fruito il congedo parentale ordinario.

Congedo per malattia del bambino

L'art. 34 comma 4 del CCNL 2024 prevede che **successivamente** al congedo di maternità o di paternità e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni retribuiti per intero, per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori.

Nel caso di malattia del bambino inferiore a 3 anni, la misura del diritto ad astenersi è senza limiti temporali.

Nel caso di malattia del bambino di età compresa tra i 3 e i 14 anni, per ciascun genitore spettano fino a 10 giorni lavorativi per ogni anno di età del bambino, senza retribuzione. (Legge di Bilancio 2026).

L'ARAN, con l'O.A. 23 dicembre 2022 CIRS108, ha ricordato che l'art. 12 del CCNL 29/11/2007 al comma 6 (Cfr. ora art. 34, comma 4, CCNL 2024) prevede che “i periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5 (congedo parentale o congedo per malattia figlio), 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.

Pertanto, qualora sia richiesto un giorno di congedo per malattia del bambino di età inferiore a tre anni nella giornata di venerdì e, con distinto certificato, un ulteriore giorno di congedo per la giornata di lunedì, nel computo del periodo di congedo sono ricomprese anche le giornate di sabato e domenica. Rientrano, infatti, nel congedo per malattia del bambino anche le giornate di sabato e domenica comprese nel periodo richiesto ovvero quelle interposte tra due periodi di congedo non intervallati dalla ripresa dell'attività lavorativa.

Per la fruizione dei congedi, la malattia deve essere attestata dal medico curante del bambino, appartenente al Servizio sanitario nazionale o convenzionato, mediante trasmissione telematica del certificato medico all'INPS e al datore di lavoro.

Cumulo tra congedo parentale e congedo per malattia del bambino

L'ARAN, con l'Orientamento Applicativo del 28 luglio 2017 (RIC_063), applicabile ai dipendenti della Scuola stante la similarità dei Contratti Collettivi e l'applicazione di normativa generale sulle situazioni oggetto degli interventi dell'ARAN, si è pronunciato circa la cumulabilità tra congedo per malattia del bambino e congedo parentale.

Alla luce delle previsioni di cui al D.Lgs n. 151 del 2001, l'ARAN ritiene che, mentre la fruizione del congedo per malattia del figlio esclude che l'altro genitore possa beneficiarne contemporaneamente, al contrario può ammettersi che un genitore possa avvalersi del congedo per malattia figlio in concomitanza alla fruizione del congedo parentale da parte dell'altro genitore.

Riposi giornalieri

L'art. 39 del D.Lgs n. 151/2001 dispone che il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo di un'ora ciascuno - fra loro anche cumulabili - all'interno di ogni giornata lavorativa per prestare cure indispensabili al bambino nel primo anno di vita, con particolare riguardo alle esigenze della nutrizione (il riposo è di un'ora quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore).

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

La determinazione delle ore spettanti alla lavoratrice madre viene fatta comunque in relazione al normale orario giornaliero in vigore presso l'Amministrazione di appartenenza.

L'articolazione dei riposi giornalieri deve essere concordata tra la lavoratrice e l'amministrazione: in mancanza di accordo, sarà determinata dalla Direzione Provinciale del Lavoro, tenuto conto delle esigenze del neonato e dell'attività lavorativa.

I periodi di riposo in esame sono considerati a tutti gli effetti come attività di servizio.

L'art. 40 del D.Lgs n. 151/2001 stabilisce che il padre lavoratore ha diritto ai riposi per l'assistenza del bambino previsti dall'art. 39 del medesimo decreto. Detti periodi di riposo sono riconosciuti al padre:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

L'ipotesi della lettera b) è comprensiva anche del caso di lavoratore dipendente che non si può avvalere dell'astensione facoltativa in quanto appartenente a categoria non avente diritto ai riposi in questione (lavoratrice domestica e a domicilio); non comprende, invece, il caso di madre che non se ne avvalga perché sta fruendo di congedo per maternità o parentale.

Nell'ipotesi della lettera c), (Circ. INPS n. 95bis del 6/9/2006), al padre lavoratore dipendente è riconosciuto il diritto ai riposi anche quando la madre sia una lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc.

Adozione – Affidamento

I genitori adottivi o affidatari - con affidamento preadottivo o temporaneo - hanno gli stessi diritti in materia di congedo di maternità, di congedo di paternità, di congedi parentali, di congedi per malattia del figlio, di congedi per riposi giornalieri.

Cambia solo la decorrenza, dal momento che si deve fare riferimento alla data dell'ingresso del minore nel nucleo familiare.

L'art. 26 del D.Lgs n. 151/2001 stabilisce che, in caso di adozione, il congedo di maternità spetta per un periodo massimo di cinque mesi, a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione.

In caso di adozione nazionale, il congedo può essere utilizzato durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice, mentre in caso di adozione internazionale, il congedo stesso può essere fruito anche 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.

È l'ente autorizzato a curare la procedura di adozione che certifica la durata della permanenza all'estero (INPS - Circolare n. 16/2008).

Il comma 4 del nuovo articolo 26 del D.Lgs n. 151/2001 prevede che la lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero necessario allo svolgimento della procedura di adozione del minore, non richieda o richieda solo parzialmente il congedo di maternità, possa fruire di un congedo non retribuito, privo di indennità.

L'articolo 31, comma 2, stabilisce che tale congedo spetta, alle medesime condizioni, anche al lavoratore, anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice. In tali ipotesi, la durata del periodo di permanenza all'estero deve essere certificata dall'ente autorizzato incaricato della procedura di adozione.

La disciplina in materia di adozioni si applica anche nei casi in cui, al momento dell'ingresso del minore in Italia, questi si trovi in affidamento preadottivo, ad esempio quando l'adozione debba essere pronunciata successivamente dal tribunale italiano ai sensi dell'art. 35, comma 4, della Legge n. 184/1983.

Con il Parere n. 0066566 del 7 ottobre 2021 (pubblicato il 25 ottobre 2021), la Funzione Pubblica ha fornito chiarimenti in merito alla concessione del congedo di paternità in caso di affidamento, anche nell'ipotesi in cui la madre non rinunci al congedo di maternità.

Per quanto riguarda il congedo di maternità e paternità dei genitori adottivi o affidatari, occorre fare riferimento alle disposizioni contenute negli articoli 26, 27 e 31 del D.Lgs n. 151/2001. In particolare, l'articolo 31, comma 1, prevede che il congedo di maternità di cui all'articolo 26, commi 1, 2 e 3, non fruito dalla madre lavoratrice, spetti al padre lavoratore alle stesse condizioni. Tale congedo può essere utilizzato entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Pertanto, il congedo di paternità può essere fruito, oltre che nei casi previsti dall'articolo 28 del Testo Unico, anche quando la madre lavoratrice scelga di non avvalersene.

È stato inoltre introdotto l'articolo 27-bis del D.Lgs n. 151/2001, che riconosce al padre lavoratore il diritto al congedo di paternità obbligatorio pari a dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore e fruibili anche in modo non continuativo, da utilizzare nei due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.

Il diritto al congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto anche ai genitori adottivi o affidatari. L'INPS, con la Circolare n. 127/2022, ha precisato che:

- in caso di **adozione nazionale**, i periodi di astensione possono essere fruiti dall'ingresso del minore in famiglia ed entro i cinque mesi successivi;
- in caso di **adozione internazionale**, il padre può fruire del congedo anche prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero necessario all'incontro con il minore e agli adempimenti della procedura adottiva, a condizione che l'ente autorizzato certifichi la durata di tale permanenza.

In caso di affidamento o collocamento temporaneo del minore, il padre affidatario o collocatario può fruire del congedo di paternità obbligatorio entro i cinque mesi successivi all'affidamento o al collocamento.

Congedo parentale

L'articolo 36 del D.Lgs n. 151/2001, estende la disciplina del congedo parentale ai genitori adottivi e affidatari.

Il congedo parentale può essere fruito indipendentemente dall'età del minore al momento dell'ingresso in famiglia, entro quattordici anni da tale ingresso e non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità prevista dall'articolo 34, comma 1, è riconosciuta, per il periodo massimo complessivo stabilito dalla norma, entro quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Ne consegue che:

- il congedo parentale disciplinato dagli articoli 32 e seguenti del D.Lgs n. 151/2001 spetta anche in caso di adozione nazionale o internazionale e di affidamento;
- i genitori adottivi e affidatari possono fruire del congedo parentale entro quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia, a prescindere dall'età dello stesso;
- l'indennità economica di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta entro il medesimo termine di quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia, nei limiti del periodo massimo complessivo previsto dalla legge.

Ai sensi dell'articolo 34, comma 5, del D.Lgs n. 151/2001 i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non determinano riduzioni di ferie, riposi e tredicesima mensilità, fatta eccezione per gli emolumenti accessori legati all'effettiva presenza in servizio, salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva.

Riposi giornalieri

In materia di riposi giornalieri l'articolo 45 del D.Lgs n. 151/2001 afferma che i genitori adottivi o affidatari hanno diritto a fruire dei riposi giornalieri entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

In caso di adozione o affidamento di due o più minori entrati in famiglia nella stessa data, si applica l'articolo 41 del D.Lgs n. 151/2001, che equipara tale ipotesi al parto plurimo e prevede il raddoppio dei riposi giornalieri, anche se i minori sono fratelli.

Sotto il profilo economico e previdenziale, il trattamento previsto per i congedi di maternità e paternità dei genitori adottivi e affidatari è equiparato a quello dei genitori naturali.

Chiarimenti INPS sui riposi giornalieri

L'INPS, con Circolare n. 91 del 26 maggio 2003, ha fornito i seguenti chiarimenti interpretativi:

- i genitori adottivi o affidatari possono fruire dei riposi giornalieri a partire dal giorno successivo all'ingresso del minore in famiglia, in alternativa al congedo di maternità o di paternità;
- la richiesta di congedo di maternità o di paternità presentata entro il terzo mese dall'ingresso del minore in famiglia **sostituisce**, per i giorni non coincidenti, la fruizione dei riposi giornalieri;
- la madre adottiva o affidataria può beneficiare dei riposi giornalieri durante il periodo di congedo parentale fruito dal padre;
- il padre adottivo o affidatario non può fruire dei riposi giornalieri durante il congedo di maternità, il congedo parentale o i periodi di sospensione dal lavoro della madre;
- i genitori che abbiano già fruito dei riposi giornalieri durante l'affidamento preadottivo non possono usufruire di ulteriori periodi a seguito dell'adozione.

Validità giuridica dei periodi di assenza

Ai fini giuridici, i periodi di assenza dal servizio sono così valutati:

il periodo di astensione obbligatoria è valido a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie, ed è computato integralmente nell'anzianità di servizio utile. Ai fini del periodo di prova e formazione delle insegnanti, è considerato valido solo il primo mese di astensione; i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e sono invece validi ai fini del diritto a pensione.

QUADRO RIEPILOGATIVO

	RICHIEDENTE	DURATA
<i>Congedo maternità o paternità</i>	La lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> - cinque mesi, da fruire nei primi cinque mesi dall'ingresso del minore in famiglia (adozione nazionale) o anche durante il periodo di soggiorno all'estero precedente l'ingresso del minore in Italia (adozione internazionale); - tre mesi, da utilizzare nei primi cinque mesi dall'affidamento del minore (in caso di affidamento di minore).
<i>Congedo parentale</i>	Ciascun genitore, per ogni minore adottato o affidato	<ul style="list-style-type: none"> - madre: non superiore a sei mesi; - padre (anche se la madre non è lavoratrice): non superiore a 7 mesi; - in caso di fruizione da parte di entrambi i genitori, il periodo massimo complessivo non può superare gli 11 mesi; - da fruire entro quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia, ma non oltre il raggiungimento della maggiore età.
<i>Riposi giornalieri</i>	Madre oppure padre quando l'affido sia esclusivo o la madre non sia lavoratrice dipendente o, pur essendolo, non si avvalga dei permessi.	<p>Due ore di riposo (una se l'orario giornaliero è inferiore alle sei ore) durante il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia in famiglia (articolo 45 del D.Lgs 151/2001).</p> <p>I riposi spettano in misura doppia se i minori adottati o affidati sono due o più.</p>
<i>Malattia del minore</i>	Entrambi i genitori, alternativamente	<p>I congedi per la malattia del figlio spettano anche in caso di adozione e affidamento (articolo 50 del D.Lgs 151/2001), per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio adottivo o affidato d'età non superiore a sei anni. Fino al compimento del dodicesimo anno d'età spettano a ciascun genitore, alternativamente, dieci giorni lavorativi all'anno, con l'avvertenza che, se all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il bambino ha un'età compresa fra i sei e i 12 anni, questo congedo può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.</p>

TIPOLOGIA	BENEFICI	RETRIBUZIONE
<i>Adozione e affidamenti Congedo per maternità</i>	Cinque mesi in caso di adozione dalla data di effettivo ingresso in famiglia del bambino deve essere fruita entro cinque mesi successivi dall'ingresso in famiglia. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.	Intera

TIPOLOGIA	BENEFICI	RETRIBUZIONE
Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali Congedo per maternità	Cinque mesi dalla data di effettivo ingresso in famiglia del bambino. La data di inizio dei cinque mesi può decorrere 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. La durata del periodo di permanenza all'estero e la data di inizio adozione/ affido deve essere certificata dall'ente autorizzato a curare la procedura.	Intera
Adozioni e affidamenti Riduzione oraria	Fino al compimento del primo anno di ingresso del minore in famiglia e sin dal primo giorno dal suo ingresso è possibile chiedere la riduzione oraria giornaliera). In caso di adozione plurima i permessi vengono raddoppiati e possono essere fruiti dal padre.	Intera
Adozioni ed affidamenti Congedo parentale	Fino ad un massimo di 10 mesi (11 se il padre usufruisce di almeno 3 mesi continuativi) Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.	L'indennità di cui all'art. 34, comma 1, del D.Lgs n. 151/2001 è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia. Si applica comunque il trattamento più favorevole previsto dall'art. 34 del CCNL 2019-21 (primi 30 giorni al 100% della retribuzione).
Adozioni e affidamenti Congedo per malattia del bambino	Entro il sesto anno di vita del bambino nessun limite. 10 giorni annui per ciascun genitore dopo il 6° anno ed entro il 12°. Se all'atto dell'adozione/affidamento il bambino ha un'età compresa tra 6 e 12 anni il congedo deve essere fruito nei primi tre anni di ingresso del minore in famiglia. La domanda deve essere inoltrata alla scuola documentata con certificato di malattia del bambino. I giorni non possono essere fruiti congiuntamente dai due genitori; pertanto, all'atto della richiesta deve essere allegata dichiarazione che l'altro genitore non è in congedo per lo stesso motivo.	30 giorni retribuiti dopo il congedo per maternità per i primi tre anni di vita del bambino dopo il suo ingresso. Senza retribuzione restante periodo.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]



a cura dell'Ufficio Sindacale-Legale

Febbraio 2026

Via Angelo Bagnoni n. 8 - 00153 Roma