



GENITORIALITÀ E LAVORO GUIDA AI DIRITTI 2026

ORIENTARSI NELLA NORMATIVA
DEL SETTORE PRIVATO
TRA DIRITTI, DOVERI E OPPORTUNITÀ



Aggiornamento:
Aprile 2026

A cura di:
Consigliera di Parità – Regione Piemonte

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



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

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

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

Buona lettura.



La Consigliera di Parità Effettiva

Chiara Cerrato



La Consigliera di Parità Supplente

Caterina Angela Agus

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

CONTATTI E RECAPITI

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

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

La Consigliera di Parità riceve su appuntamento.

Scrivere a segreteriaicp@regione.piemonte.it

Le Consigliere di Parità sono presenti in tutte le province.

Sedi territoriali

Città Metropolitana di Torino

consigliera.parita@cittametropolitana.torino.it

Alessandria

consigliera.parita@provincia.alessandria.it

Asti

consigliera.parita@provincia.asti.it

Biella

consigliera.parita@provincia.biella.it

Cuneo

consiglieradiparita@provincia.cuneo.it

Novara

cons.parita@provincia.novara.it

Verbania

consiglieraiparitaavco@gmail.com

Vercelli

pariopportunita@provincia.vercelli.it

Nominativi Consigliere:

Torino: Elisa Raffone – Valentina Vivarelli

Asti: Loredana Tuzii – Barbara Odarda

Alessandria: Teresa Curino – Gian Alfredo De Regibus

Cuneo: Monica Beltramo – Marina Mana

Biella: Erika Vallera – Donatella Poggi

Novara: Alessandra Orrico – Laura Imovilli

Vercelli: Lella Bassignana – Laura Bellini

VCO: Lisa Tamaro – Marianna Rampini

Consigliera Nazionale:

Filomena D'Antini (effettiva)

Agnese Canevari (supplente)

consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it

1. IL CONGEDO DI MATERNITÀ

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici durante la gravidanza e il puerperio, a tutela della salute della donna e del nascituro.

DURATA E FLESSIBILITÀ

Il periodo totale di astensione è di **5 mesi** (più il giorno del parto), generalmente ripartiti in:

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

Opzioni di flessibilità: Qualora il medico specialista del SSN e il medico del lavoro attestino che non vi siano rischi per la salute, la lavoratrice può scegliere di astenersi:

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

INTERDIZIONE ANTICIPATA

L'astensione può essere anticipata rispetto ai termini ordinari nei seguenti casi:

- **Motivi di salute:** su disposizione dell'ASL.
- **Rischi ambientali o mansioni gravose:** su disposizione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, qualora non sia possibile adibire la lavoratrice a mansioni alternative.

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Il congedo spetta per un totale di **5 mesi**:

- **Adozione/Affidamento nazionale:** dall'ingresso del minore in famiglia.
- **Adozione/Affidamento internazionale:** dall'ingresso del minore in Italia (fruibile anche parzialmente prima dell'arrivo per le procedure estere).

TUTELA CONTRO LE DIMISSIONI IN BIANCO

La normativa vigente prevede una protezione rafforzata per evitare che la genitorialità possa tradursi in una rinuncia involontaria al posto di lavoro. Queste misure assicurano che la volontà di risolvere il rapporto sia libera e consapevole.

1. Esonero dal Preavviso

Fino al compimento di **1 anno di età del bambino** (o entro un anno dall'ingresso in famiglia per adozioni/affidamenti), la madre e il padre (se ha fruito del congedo) possono dimettersi **senza l'obbligo di dare il preavviso** previsto dal contratto. Questo permette di interrompere il rapporto immediatamente senza subire trattenute in busta paga.

2. Obbligo di Convalida (ITL)

Qualunque volontà di dimettersi o di risolvere consensualmente il contratto non ha valore legale se non viene confermata davanti a un ente terzo.

- **Quando è obbligatoria:** Durante la gravidanza e fino ai **3 anni di vita** del bambino (o 3 anni dall'accoglienza del minore adottato).
- **La procedura:** Il lavoratore o la lavoratrice deve richiedere la convalida all'**Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)**.
- **Il colloquio:** Un funzionario verificherà tramite un colloquio (anche online) che la scelta sia libera, genuina e non indotta da pressioni esterne.



Nota per la guida

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



COSA SUCCEDDE SE...

- **Il parto è prematuro:** i giorni non goduti prima della nascita si aggiungono al periodo post-partum, anche oltre il limite dei 5 mesi.
- **Il neonato deve essere ricoverato:** la madre può sospendere il congedo (una sola volta per figlio) e riprendere il lavoro, godendo del periodo residuo dalla data di dimissione del bambino.
- **Si verifica un'interruzione di gravidanza**
- **Prima del 180° giorno:** è considerata malattia e non incide sul periodo di comporta.
- **Dopo il 180° giorno:** è equiparata al parto; la lavoratrice ha diritto ai 5 mesi di congedo, con facoltà di rientro anticipato (preavviso 10 giorni) previo nulla osta medico.
- **Subentra il padre:** in caso di morte o grave infermità della madre, il padre ha diritto al congedo residuo.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

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

GARANZIE ECONOMICHE E PREVIDENZIALI

Indennità economica: Spetta un'indennità pari all'**80% della retribuzione**. Si rimanda ai singoli **CCNL** per verificare eventuali integrazioni a carico del datore di lavoro fino al **100%**.

Previdenza: Il periodo è coperto da **contribuzione figurativa** valida ai fini pensionistici.

Anzianità e Ferie: Il congedo è computato nell'anzianità di servizio e garantisce la maturazione di ferie e tredicesima. Non può essere fruito contemporaneamente ad altre assenze o ferie.

Premi di produttività: Il congedo è computato ai fini della determinazione di eventuali premi di risultato, secondo quanto previsto dagli accordi aziendali o dai CCNL.

TUTELE IN CASO DI DISOCCUPAZIONE O SOSPENSIONE

Il diritto all'indennità sussiste anche per lavoratrici disoccupate o sospese, purché il congedo inizi entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato.

- Se il termine di 60 giorni è superato e la lavoratrice percepisce l'indennità di disoccupazione, l'indennità di maternità sostituisce quella di disoccupazione per il periodo di competenza.

- Nel computo dei 60 giorni non rilevano periodi di malattia, infortunio o precedenti congedi parentali.

Nota informativa: Per i dettagli tecnici sulle modalità di invio della domanda telematica e per le integrazioni specifiche previste dal proprio settore, si consiglia di consultare il portale istituzionale INPS o il proprio consulente del lavoro.

INDENNITÀ DI MATERNITÀ E PATERNITÀ PER LAVORATRICI E LAVORATORI AUTONOMI

Un'indennità economica erogata dall'**INPS** durante i periodi di maternità o paternità.

- **Non è obbligatorio sospendere l'attività lavorativa.**



A chi si rivolge

A lavoratrici e lavoratori autonomi iscritti alle gestioni INPS (come artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri, imprenditori agricoli professionali, pescatori autonomi).

Requisiti

- Iscrizione alla gestione INPS
- Regolarità nei contributi

Durata

- 2 mesi prima del parto
- 3 mesi dopo il parto

Importo

Circa l'80% del reddito giornaliero di riferimento

Come fare domanda

- Online sul sito INPS
- Tramite patronato

Da sapere

- Non è necessario interrompere il lavoro
- Il diritto dipende dai contributi versati



2. IL CONGEDO DI PATERNITÀ

Il sistema di tutele prevede due diverse tipologie di congedo per il padre lavoratore (o il secondo genitore) con l'obiettivo di garantire la presenza fin dai primi momenti di vita del minore.

A. CONGEDO OBBLIGATORIO

È un diritto autonomo del padre lavoratore dipendente, che deve essere fruito indipendentemente dalla situazione lavorativa della madre.

- **Durata:** 10 giorni lavorativi (non frazionabili in ore), che raddoppiano a **20 giorni** in caso di parto plurimo.
- **Tempi di fruizione:** Entro i **5 mesi** dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento. Il diritto spetta anche in caso di morte perinatale del figlio.
- **Modalità:** Può essere goduto anche a giorni singoli (non consecutivi) e contemporaneamente al congedo di maternità della madre.
- **Novità Inclusiva:** In base alla Sentenza **115/2025 della Corte Costituzionale e Messaggio Inps n. 3322 del 5 novembre 2025** il congedo spetta anche alla lavoratrice **genitore intenzionale** nelle coppie di donne legalmente riconosciute.

Trattamento Economico:

- **Retribuzione:** Indennità pari al **100%** della retribuzione a carico dell'INPS.
- **Previdenza:** Copertura tramite contribuzione figurativa ai fini pensionistici.
- **Richiesta:** Va comunicata al datore di lavoro con almeno **5 giorni** di preavviso.

B. CONGEDO ALTERNATIVO

Spetta al lavoratore in sostituzione della madre nei casi in cui quest'ultima non possa usufruire del proprio congedo di maternità.

- **Casi previsti:** Morte o grave infermità della madre, abbandono del minore, affidamento esclusivo al padre o rinuncia della madre (se non può beneficiarne per cause indipendenti dalla sua volontà).
- **Regole:** Segue la durata e le modalità previste per il congedo di maternità.



TRATTAMENTO ECONOMICO

- **Retribuzione:** Indennità pari all'**80% della retribuzione** (salvo integrazioni al **100%** previste dal proprio **CCNL**).
- **Diritti:** Valido ai fini dell'anzianità di servizio, ferie, tredicesima e premi di produttività.
- **Tutela disoccupati/sospesi:** Il diritto permane se il congedo inizia entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro o se il lavoratore percepisce l'indennità di disoccupazione (che viene sostituita dall'indennità di paternità).

Nota per il Settore Privato

Mentre il congedo obbligatorio è sempre al 100%, per il congedo alternativo è fondamentale consultare il proprio CCNL per verificare se il datore di lavoro è tenuto a integrare l'indennità INPS dell'80% fino alla retribuzione piena.

FIGLI CON DISABILITA' GRAVE

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

Prolungamento del congedo parentale:

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

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

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

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

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

Riposi orari:

Alternativi al prolungamento del congedo parentale.

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

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

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

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

Permessi giornalieri:

Alternativi sia al congedo parentale prolungato sia ai riposi orari.

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

Retribuzione: **interamente riconosciuta** nel pubblico e nel privato.

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

Modalità di fruizione (in sintesi):

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

Dai 3 ai 14 anni: congedo prolungato o permessi mensili

Oltre i 14 anni: solo permessi mensili

Compatibilità tra genitori:

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



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

Congedo Straordinario

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

Informazioni e Modalità

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

[Consulta la scheda servizio INPS](#)

Cumulo con permessi per allattamento:

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

Ricovero del minore:

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

Consiglio per il lavoratore

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

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

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

3. IL CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro dedicato alla cura dei figli. Può essere utilizzato da entrambi i genitori, anche contemporaneamente.

LE NOVITÀ 2026

La Legge di Bilancio 2026 ha esteso il diritto di fruizione: il congedo può ora essere richiesto fino ai **14 anni** di età del figlio (o dall'ingresso in famiglia per adozioni e affidamenti).

DURATA E LIMITI

Il periodo complessivo spettante alla coppia è di **10 mesi**, elevabili a **11 mesi** se il padre utilizza almeno 3 mesi di congedo.

- **Madre:** massimo 6 mesi.
- **Padre:** massimo 6 mesi (7 mesi se ne utilizza almeno 3).
- **Genitore solo:** massimo 11 mesi.
- **Parti plurimi:** il diritto spetta per ogni figlio (i periodi si sommano).

MODALITÀ DI FRUIZIONE

Il congedo può essere fruito in modo continuativo, frazionato o **su base oraria**.

- **Fruizione oraria:** in assenza di specifiche norme nel proprio CCNL, è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero. Non è cumulabile nella stessa giornata con altri riposi o permessi del Testo Unico maternità/paternità.
- **Malattia del genitore:** se il genitore si ammala durante il congedo, può chiederne l'interruzione dietro presentazione di certificato medico.

TRATTAMENTO ECONOMICO (INDENNITÀ INPS)

L'indennità spetta per un massimo di **9 mesi complessivi** tra i genitori, con percentuali che variano in base alla data di conclusione del congedo obbligatorio:

- **Regime Ordinario:** Indennità pari al **30%** della retribuzione.
- **Mesi Maggiorati (80%):** Per chi ha concluso l'obbligatoria dopo il 31.12.2023, sono previsti mesi indennizzati all'**80%** (anziché al 30%) se fruiti entro i 6 anni del bambino:
 - **Chiusura obbligatoria nel 2024:** 1° e 2° mese all'80%.
 - **Chiusura obbligatoria dal 2025** in poi: 1°, 2° e 3° mese all'80%.
- **Oltre i 9 mesi:** il congedo è indennizzato (al 30%) solo se il reddito del genitore è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.



NOTE SUL CALCOLO DEI GIORNI

- Se il congedo è fruito in modo frazionato, i giorni festivi e i weekend sono conteggiati nel congedo solo se i periodi di assenza **non sono intervallati** dal rientro al lavoro.

COME RICHIEDERLO

- **Preavviso:** Almeno **5 giorni** (ridotti a **2 giorni** per la fruizione oraria).
- **Domanda:** Va inoltrata online all'**INPS** prima dell'inizio del congedo. Una copia della ricevuta va consegnata al datore di lavoro.

Consiglio per il lavoratore

Controlla sempre il tuo CCNL di categoria: molti contratti collettivi prevedono indennità superiori al 30% per i periodi successivi ai primi mesi o termini di preavviso più favorevoli.

4. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

Il congedo per malattia del figlio consente ai genitori di astenersi dal lavoro per accudire il minore durante lo stato di malattia, alternativamente tra loro.

NOVITÀ 2026

La normativa ha significativamente ampliato le tutele per il sostegno alla cura dei figli in età scolare:

- **Innalzamento dell'età:** Il diritto a fruire del congedo è stato esteso dai 12 ai **14 anni** del minore.
- **Aumento dei giorni:** Per i figli tra i **3 e i 14 anni**, i giorni a disposizione per la coppia sono raddoppiati, passando da 5 a **10 giorni lavorativi annui**.

DURATA E LIMITI DI ETÀ

- **Fino ai 3 anni di vita:** I genitori hanno diritto ad astenersi per **tutta la durata** della malattia del bambino, senza limiti di giorni.
- **Dai 3 ai 14 anni:** Spettano **10 giorni lavorativi all'anno** per ogni figlio (da ripartire tra i due genitori).

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

- **Retribuzione:** Nel settore privato, i periodi di congedo per malattia del figlio **non sono retribuiti**, salvo diverse e più favorevoli previsioni del proprio Contratto Collettivo (CCNL).
- **Anzianità e Pensione:** Tali periodi sono interamente computati nell'**anzianità di servizio** e sono coperti da **contribuzione figurativa** valida ai fini pensionistici.
- **Esclusione Visite Fiscali:** Al congedo per malattia del figlio non si applicano le norme sul controllo della malattia (fasce di reperibilità e visite fiscali).



COME RICHIEDERLO

È necessario presentare al datore di lavoro il certificato di malattia rilasciato dal pediatra del Servizio Sanitario Nazionale. La trasmissione del certificato all'INPS avviene telematicamente a cura del medico, analogamente a quanto previsto per la malattia del lavoratore.

Nota per il dipendente

Molte aziende o settori (tramite la contrattazione collettiva o il welfare aziendale) possono prevedere indennità economiche o permessi aggiuntivi retribuiti per la cura dei figli. Si consiglia di verificare le clausole del proprio CCNL o degli accordi aziendali.

PERMESSI PER ESAMI PRENATALI

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

- **Caratteristiche:** Sono diritti previsti per legge (Art. 14 D.Lgs. 151/2001) e si aggiungono a qualsiasi altro permesso contrattuale.
- **Modalità:** Presentare richiesta al datore di lavoro e fornire successivamente il giustificativo medico con data e orario della prestazione.

RIPOSI GIORNALIERI (ALLATTAMENTO)

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

- **Durata giornaliera:**
 - **2 ore** (anche cumulabili) se l'orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore.
 - **1 ora** se l'orario è inferiore a 6 ore.
 - **Raddoppio:** In caso di parto plurimo.
- **Strutture aziendali:** Se il datore di lavoro mette a disposizione un asilo nido o struttura idonea nell'unità produttiva o vicinanze, i riposi sono di 30 minuti ciascuno.
- **Fruizione del padre:** È possibile in alternativa alla madre (se dipendente che non ne usufruisce o non dipendente), in caso di affidamento esclusivo o decesso/infermità della madre.

ESENZIONE DAL LAVORO NOTTURNO

La legge tutela i genitori rispetto al lavoro notturno (fascia oraria 24:00 – 06:00):

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

ALTRE TUTELE E FLESSIBILITÀ

Proroga dell'astensione obbligatoria

Fino ai **7 mesi** di età del bambino, è vietato adibire le lavoratrici a lavori pericolosi, faticosi, insalubri o al sollevamento pesi. Se non è possibile lo spostamento a mansioni sicure, l'astensione obbligatoria viene estesa fino al compimento del settimo mese.

Lavoro Agile (Smart Working)

I datori di lavoro sono tenuti a riconoscere la priorità alle richieste di lavoro agile formulate da lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età.



Trasformazione in Part-time

- Il lavoratore/trice può richiedere, per una sola volta, di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (riduzione massima del 50%) **in sostituzione del congedo parentale**.
- **Obbligo aziendale:** Il datore di lavoro deve dar corso alla trasformazione entro **15 giorni** dalla richiesta.

Nota finale per il Settore Privato

Le tutele sopra descritte rappresentano i minimi di legge. Si consiglia di consultare il proprio CCNL per verificare condizioni di miglior favore, integrazioni economiche o ulteriori forme di flessibilità concordate.



5. SOSTEGNI ECONOMICI BONUS MAMME 2026

La Legge di Bilancio 2026 ha introdotto misure specifiche per sostenere il reddito delle lavoratrici madri nel settore privato, differenziando i benefici in base alla tipologia contrattuale e al numero di figli.

IL BONUS "60 EURO"

Si tratta di un contributo economico diretto alle lavoratrici con un reddito annuo non superiore a **40.000 euro**.

- **Importo:** 60 euro mensili per ogni mese (o frazione) lavorato a partire dal 1° gennaio 2026.
- **Requisiti e Durata:**
 - **Madri di 2 figli** (Tempo determinato o indeterminato): spetta fino al compimento dei **10 anni** del secondo figlio.
 - **Madri di 3 o più figli** (Tempo determinato): spetta fino al compimento dei **18 anni** del figlio più piccolo.
- **Erogazione:** Il bonus verrà corrisposto dal datore di lavoro in un'**unica soluzione a dicembre 2026**.
- **Vantaggi fiscali:** L'importo è **esente da tasse e contributi** e non viene conteggiato nel calcolo dell'**ISEE**.

ESONERO CONTRIBUTIVO 100% (MAMME CON 3+ FIGLI)

Per le lavoratrici madri con **3 o più figli** titolari di un contratto a **tempo indeterminato**, resta attiva la misura di esonero totale:

- **Sostegno:** Esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice.
- **Scadenza:** La misura è accessibile fino al **31 dicembre 2026** (o fino al compimento del 18° anno del figlio più piccolo).



CONSULTAZIONE E APPROFONDIMENTI

Nota istituzionale: Le agevolazioni economiche sopra descritte sono soggette a specifica domanda da parte della lavoratrice. Si consiglia di verificare con il proprio consulente del lavoro o ufficio HR le modalità operative per la richiesta.

Per ogni supporto relativo alla tutela dei propri diritti o per segnalare disparità di trattamento, è possibile contattare la **Consigliera di Parità della Regione Piemonte**.

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

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

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

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

EVENTI E MATERIALE DISPONIBILE

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

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

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



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

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

1. Assistenza Immediata: Il Numero Verde 1522

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

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

2. Tutela del Lavoro: Il Congedo Indennizzato

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

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

3. Supporto Economico: Il Reddito di Libertà

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

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

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