

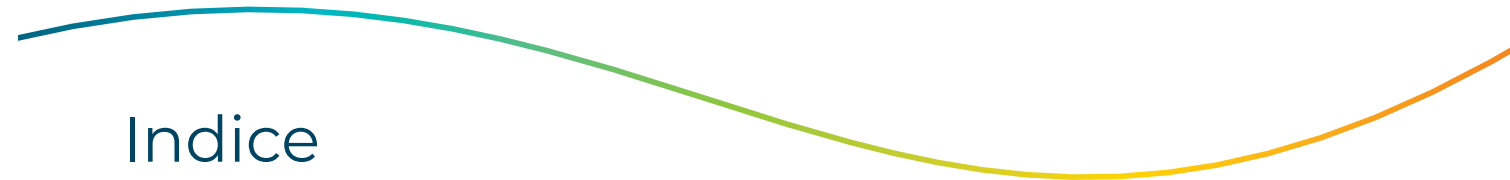
clariane



Genitori Istruzioni per l'uso



in collaborazione con

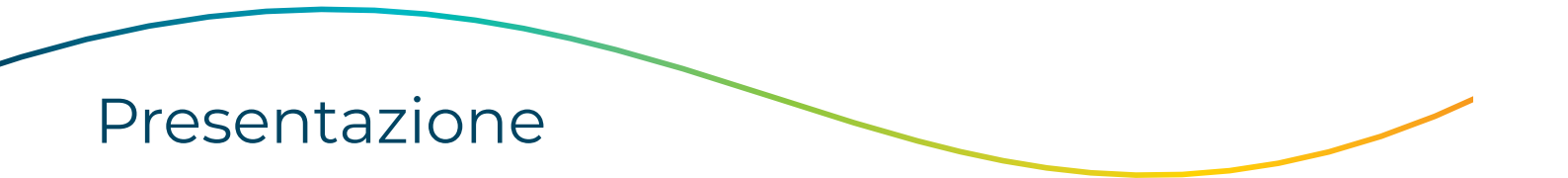


Indice

PRESENTAZIONE

Pag. 2

1	Divieto di licenziamento	Pag. 3
2	Congedo obbligatorio di maternità per le lavoratrici dipendenti	Pag. 4
3	Congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti	Pag. 5
4	Permessi orari (riposi giornalieri, ex allattamento) per i lavoratori dipendenti	Pag. 6
5	Congedo parentale per i lavoratori dipendenti	Pag. 7
6	Alternative al congedo parentale	Pag. 8
7	Congedo per malattia del figlio/a	Pag. 9
8	Genitori adottivi e affidatari lavoratori dipendenti	Pag. 10
9	I congedi per le lavoratrici e i lavoratori parasubordinati	Pag. 12
10	L'assegno di maternità dello Stato per lavoratrici precarie o disoccupate	Pag. 13
11	Assegno di maternità dei Comuni	Pag. 13
12	Bonus Nuovi nati (ex Premio alla nascita)	Pag. 14
13	Assegno Unico Universale	Pag. 15
14	Bonus Asilo Nido	Pag. 16
15	Assegno dei Comuni per nuclei familiari numerosi	Pag. 17
16	Genitori di figli/e con disabilità	Pag. 18
17	Tutela delle donne vittime di violenza	Pag. 20



Presentazione

Lo sforzo di Clariane è da sempre quello di sostenere e supportare i propri professionisti e le proprie professioniste nelle fasi della propria vita. Questa guida nasce con l'intento di fornire uno strumento utile a tutte e tutti coloro che quotidianamente operano all'interno dell'azienda. Clariane vuole prendersi cura delle lavoratrici e dei lavoratori che sono motore e forza di tutti i suoi progetti di cura, anche nelle piccole cose, che fanno la differenza nella vita di ciascuna e ciascuno.

Questo è lo spirito che anima questa guida, pensata come strumento di informazione e orientamento sui diritti di madri e padri, per non lasciare nessuno solo nel periodo più bello — e spesso più impegnativo — della vita. L'edizione 2026 recepisce le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025) e dalle precedenti manovre 2023-2025, che hanno ampliato in modo significativo i congedi parentali, i permessi per la malattia dei figli e le misure di sostegno alla natalità.

La promozione dei diritti e il sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata rappresentano per Clariane un impegno che contribuisce a creare una cultura fondata sui valori della fiducia, della responsabilità e dell'iniziativa, utili ad accorciare le differenze di genere e a promuovere l'empowerment femminile, in linea con gli obiettivi del Women's Club di Clariane.

Buona lettura!

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il cardine di tutta la legislazione a tutela della maternità e della paternità dei genitori che lavorano è il mantenimento del posto di lavoro (D.Lgs. 151/2001, artt. 54 e ss.).

Il divieto di licenziamento opera dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio/a. Nei casi in cui il padre sostituisce la madre per il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, il divieto opera anche nei suoi confronti, sempre fino al compimento di un anno di età del figlio/a.

Il licenziamento è nullo quando entrambi i genitori usufruiscono dei congedi e dei permessi previsti dal Testo Unico. Il vincolo coniugale non è richiesto.

LE DIMISSIONI

Le dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre devono essere presentate esclusivamente in via telematica (D.M. 151/2015), anche tramite sindacato o patronato. Per le dimissioni della lavoratrice madre, il T.U. (art. 55, comma 4) prevede la convalida della Direzione territoriale del Lavoro entro il primo anno di vita del bambino/a, cioè nel periodo protetto in cui è vietato il licenziamento.

La convalida delle dimissioni (L. 92/2012, art. 4, comma 16) riguarda non solo la madre durante il primo anno di vita del figlio/a, ma entrambi i genitori lavoratori entro i primi tre anni di vita del bambino/a, o in caso di adozione, entro tre anni dall'ingresso del/la minore in famiglia.

CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ PER LE LAVORATRICI DIPENDENTI

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai tre mesi successivi: cinque mesi e un giorno complessivi, includendo il giorno del parto.

Il T.U. consente alla lavoratrice di posticipare l'astensione fino a un mese dalla data presunta del parto (congedo "flessibile": 1 mese prima + 4 mesi dopo), a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente (D.Lgs. 81/2008) certifichino l'assenza di rischi per la salute della madre e del/la nascituro/a. È inoltre possibile, alle stesse condizioni sanitarie, l'astensione dal lavoro per l'intero periodo di cinque mesi successivamente al parto (opzione "0+5", introdotta dalla Legge di Bilancio 2019, n. 145/2018).

In caso di parto prematuro con ricovero del neonato (art. 16, comma 1-bis, D.Lgs. 151/2001, come modificato dal D.Lgs. 80/2015), la lavoratrice può aggiungere al congedo dopo il parto i giorni non goduti prima della nascita, facendoli decorrere dal rientro a casa del neonato/a, previa idoneità certificata dal medico.

In caso di parto plurimo, il congedo obbligatorio di maternità non si raddoppia (diversamente dal congedo parentale facoltativo, si veda il capitolo 5).

■ INDENNITÀ DI MATERNITÀ

Il congedo obbligatorio è indennizzato all'80% della retribuzione ed è considerato, a tutti gli effetti, periodo di lavoro: durante il congedo maturano ferie, tredicesima e ogni miglioramento contrattuale (L. 101/2008). È inoltre computato ai fini dei premi di produttività (L. 208/2015).

■ CONTRIBUZIONE FIGURATIVA E PROLUNGAMENTO

I periodi di congedo obbligatorio sono accreditati figurativamente ai fini del diritto e della misura della pensione (L. 155/1981, art. 8; L. 183/2010, art. 40). Il diritto all'indennità può essere prolungato, per un massimo di 56 giorni, se il neonato deve rimanere ricoverato in ospedale oltre 14 giorni dopo il parto.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Il Testo Unico (art. 28) consente al padre lavoratore di sostituire la madre nell'accudimento del neonato nei casi di decesso, grave infermità, affidamento esclusivo al padre o abbandono da parte della madre, per il periodo di congedo obbligatorio non ancora fruito. Questo diritto è esteso anche ai padri lavoratori autonomi e liberi professionisti (D.Lgs. 80/2015, artt. 15 e 18)

CONGEDO DI PATERNITÀ “DI NASCITA”: 10 GIORNI

Introdotta dal D.lgs. 105/2022 (recepimento della Direttiva UE 2019/1158) e ora stabilmente disciplinata dall'art. 27-bis del D.Lgs. 151/2001, il congedo obbligatorio del padre è pari a 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo), fruibili anche in modo non continuativo — ma non a ore — dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita, all'adozione o all'affidamento. Il congedo spetta anche in caso di morte perinatale del figlio/a. Non è cedibile alla madre e non spetta ai padri iscritti alla Gestione separata INPS né ai lavoratori autonomi.

Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, a carico dell'INPS (di norma anticipata in busta paga dal datore di lavoro). I giorni sono utili ai fini del diritto e della misura della pensione.

Novità 2026 — è stata estesa anche al padre lavoratore dipendente — che abbia fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o facoltativo — la possibilità di accedere alla NASpI in caso di dimissioni volontarie presentate entro il primo anno di vita del bambino/a, tutela in precedenza riservata solo alle madri.

PERMESSI ORARI (RIPOSI GIORNALIERI, EX ALLATTAMENTO) PER I LAVORATORI DIPENDENTI

I permessi orari, nati come tutela dell'allattamento (art. 10, L. 1204/1971), si sono estesi nel tempo alla funzione più ampia di accudimento del neonato/a, coinvolgendo anche il padre.

I riposi sono pari a un'ora al giorno se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a sei ore (es. part-time orizzontale), e a due ore al giorno, anche cumulabili, se pari o superiore a sei ore (art. 39 T.U.). Sono fruibili dalla fine del congedo obbligatorio fino al compimento di un anno di età del bambino/a.

QUANDO PUÒ USUFRUIRNE IL PADRE (ART. 40 T.U.)

- quando i figli sono affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non ne usufruisca;
- quando la madre non è lavoratrice dipendente (es. autonoma o parasubordinata);
- in caso di morte o grave infermità della madre.

TRATTAMENTO ECONOMICO E RADDOPPIO PER PARTO PLURIMO

I riposi orari sono retribuiti al 100% e coperti da contribuzione figurativa (art. 35, comma 2, T.U.), calcolata sul doppio dell'assegno sociale (importo rivalutato annualmente). In caso di parto plurimo, le ore fruibili raddoppiano, indipendentemente dal numero dei nati, e possono essere ripartite liberamente tra i due genitori.

CONGEDO PARENTALE PER I LAVORATORI DIPENDENTI

La disciplina del congedo parentale (artt. 32-38 D.Lgs. 151/2001) è stata profondamente rinnovata dal D.Lgs. 105/2022 (recepimento Direttiva UE 2019/1158) e, sul piano economico, dalle Leggi di Bilancio 2023, 2024, 2025 (L. 207/2024) e 2026 (L. 199/2025, in vigore dal 1° gennaio 2026).

Novità 2026 — la Legge di Bilancio 2026 ha esteso da 12 a 14 anni il limite di età del figlio/a entro cui i genitori lavoratori dipendenti possono richiedere e fruire il congedo parentale (per adozioni e affidamenti: entro 14 anni dall'ingresso in famiglia, comunque non oltre la maggiore età).

DURATA

Entrambi i genitori hanno diritto, individualmente e in costanza di rapporto di lavoro, a fruire del congedo parentale entro i 14 anni di età del figlio/a, con le seguenti modalità:

- La madre, per un periodo massimo di 6 mesi, continuativo o frazionato, dopo il congedo di maternità obbligatorio;
- il padre, dal giorno successivo alla nascita del figlio/a, per un periodo massimo di 7 mesi, a condizione che ne usufruisca per almeno 3 mesi (anche frazionati).

Il periodo massimo complessivo tra i due genitori è di 10 mesi, elevabile a 11 mesi se il padre fruisce di almeno 3 mesi di congedo (continuativi o frazionati). Il genitore unico ha diritto all'intero periodo di congedo parentale fino a un massimo di 10 mesi (T.U., art. 32).

INDENNITÀ: I TRE LIVELLI

A seguito delle successive Leggi di Bilancio, la struttura dell'indennità del congedo parentale per il 2026 prevede tre livelli:

Esempio pratico: se la madre fruisce di 2 mesi all'80% e il padre di 1 mese all'80%, il tetto dei 3 mesi maggiorati per la coppia è esaurito; ulteriori mesi fruiti da uno dei due genitori entro i 6/12 anni saranno indennizzati al 30%, non all'80%.

La maggiorazione all'80% si applica ai lavoratori dipendenti il cui congedo di maternità/paternità obbligatorio si sia concluso dal 1° gennaio 2025 in poi; per gli eventi precedenti restano applicabili le regole via via vigenti negli anni (30%/60%/80% a seconda dell'anno).

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima o gratifica natalizia, salvo gli emolumenti accessori collegati alla presenza effettiva (salva diversa disciplina della contrattazione collettiva). Sono coperti da contribuzione figurativa, con valore retributivo pari al doppio dell'assegno sociale per i periodi indennizzati con la contribuzione "ridotta". È possibile integrare i periodi non coperti con il riscatto (L. 1338/1962, art. 13, cumulabile con il riscatto della laurea ex L. 208/2015) o con versamenti volontari.

COME UTILIZZARE IL CONGEDO PARENTALE

Il congedo può essere fruito in modo continuativo, frazionato a giorni o, se il CCNL applicato lo prevede (o comunque su scelta del lavoratore in assenza di disciplina collettiva), su base oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga precedente. Il congedo parentale orario non è cumulabile con i riposi giornalieri per allattamento né con altro congedo parentale orario per un diverso figlio, mentre è cumulabile con i permessi della L. 104/1992.

Il preavviso ordinario è di 5 giorni (2 giorni per la fruizione oraria); si riduce a 48 ore nei casi di comprovata e imprevedibile necessità (es. chiusura improvvisa dell'asilo).

Ogni genitore ha un diritto autonomo al congedo parentale per ogni figlio/a: tanti figli, tanti congedi. Entrambi i genitori possono fruirne anche contemporaneamente.

6.

ALTERNATIVE AL CONGEDO PARENTALE

PART-TIME

Il D.Lgs. 81/2015 (art. 8, comma 7) consente al lavoratore/alla lavoratrice di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale per un periodo equivalente, con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il preavviso richiesto è di 15 giorni (contro i 5 giorni del congedo parentale): la scelta tra le due opzioni va valutata caso per caso, considerandone gli effetti retributivi e previdenziali.

CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO/A

FIGLI/E FINO A TRE ANNI DI ETÀ

I genitori lavoratori dipendenti hanno diritto a un congedo, non retribuito, senza limiti temporali per malattia del figlio/a fino al compimento dei tre anni di età, su presentazione di certificazione medica del SSN. I genitori possono fruirne solo in alternativa, mai contemporaneamente. Ogni figlio/a ha diritto al proprio congedo di malattia.

Novità 2026 — la Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025) ha esteso da 8 a 14 anni l'età del figlio/a entro cui è possibile fruire del congedo per malattia, e ha raddoppiato da 5 a 10 i giorni lavorativi annui fruibili da ciascun genitore per ogni figlio/a di età compresa tra i 3 e i 14 anni. Le nuove regole sono operative dal 1° gennaio 2026 (Msg. INPS n. 251/2026); per i figli/e entrati in famiglia per adozione o affidamento, l'estensione del limite di età non è automatica (l'art. 50 del T.U. non è stato modificato in modo corrispondente): si raccomanda di verificare gli aggiornamenti applicativi dell'INPS.

TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

I giorni di congedo per malattia del figlio/a non sono retribuiti, ma sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione con contribuzione figurativa “ridotta” (pari al doppio dell'assegno sociale, come per i permessi orari e il congedo parentale). Il periodo fa maturare l'anzianità di servizio, ma non incide su ferie e tredicesima/gratifica natalizia, salvo diversa disciplina collettiva.

Il bambino/a ammalato non può essere sottoposto a visita fiscale, né il genitore che lo accudisce deve rispettare le fasce di reperibilità.

GENITORI ADOTTIVI E AFFIDATARI LAVORATORI DIPENDENTI

Uno dei principi fondanti del Testo Unico è l'equiparazione della maternità e paternità biologica a quella adottiva e affidataria, con differenti limiti di età dei figli/e. Il congedo obbligatorio (5 mesi e un giorno) può essere fruito dalla madre o dal padre a scelta dei genitori, poiché non è necessario il recupero psicofisico post-parto.

ADOZIONI NAZIONALI E INTERNAZIONALI

In caso di adozione nazionale il congedo obbligatorio decorre dall'ingresso del minore in famiglia; per le adozioni internazionali può essere fruito anche in modo frazionato durante la permanenza all'estero, sempre nel limite massimo di 5 mesi e un giorno. L'età massima del/la minore per il congedo obbligatorio è di 18 anni, sia per le adozioni nazionali che internazionali.

Il padre adottivo o affidatario lavoratore dipendente ha diritto ai medesimi 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio previsti per i genitori biologici, con decorrenza dall'ingresso in famiglia (o in Italia, per le adozioni internazionali).

Per l'affidamento non preadottivo (L. 184/1983, artt. 2 e ss.) è previsto un congedo obbligatorio di 3 mesi, da fruire entro 5 mesi dalla data dell'affidamento e comunque fino alla maggiore età del figlio/a.

CONGEDO PARENTALE

Novità 2026 — come per i genitori biologici, anche per i genitori adottivi e affidatari il congedo parentale — con la relativa indennità — è fruibile entro 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia (in precedenza 12 anni), e comunque non oltre la maggiore età. Restano ferme le medesime regole sui tre livelli di indennità (80% per i primi 3 mesi complessivi entro i 6/12 anni dall'ingresso in famiglia; 30% fino al 9° mese; 10°/11° mese solo con il requisito reddituale) illustrate nel capitolo 5.

RIPOSI ORARI E LAVORO NOTTURNO

I genitori adottivi e affidatari possono fruire, entro un anno dall'ingresso in famiglia, dei riposi orari alle stesse condizioni dei genitori naturali. Nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia (e comunque non oltre i 12 anni di età del minore), la madre adottiva o, in alternativa, il padre, non sono obbligati al lavoro notturno (D.Lgs. 80/2015, art. 11).

CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO/A

Spetta anche per adozioni e affidamenti nazionali e internazionali (art. 50 T.U.), alternativamente tra i genitori:

- figlio/a fino a sei anni di età: nessun limite di durata;
- figlio/a tra i sei e gli otto anni di età: fino a 5 giorni lavorativi l'anno;
- minore tra i sei e i dodici anni all'atto dell'adozione/affidamento:

fino a 5 giorni lavorativi l'anno, nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia.

Si segnala che, a differenza di quanto previsto per i figli naturali (si veda il capitolo 7), la Legge di Bilancio 2026 non ha esteso in modo esplicito a queste fattispecie il raddoppio dei giorni e l'innalzamento del limite di età: è opportuno verificare eventuali chiarimenti INPS in materia.

LAVORATRICI E LAVORATORI AUTONOMI E LIBERE PROFESSIONISTE

Il D.Lgs. 80/2015 ha esteso alle lavoratrici autonome, alle imprenditrici agricole e alle libere professioniste i medesimi diritti in materia di adozione e affidamento previsti per le lavoratrici dipendenti.

I CONGEDI PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI PARASUBORDINATI

Negli anni, la tutela della maternità/paternità per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS (collaboratrici coordinate e continuative, associate in partecipazione e figure assimilate) si è progressivamente avvicinata a quella dei lavoratori dipendenti, pur mantenendo alcune differenze sostanziali.

REQUISITO CONTRIBUTIVO

Per accedere al congedo obbligatorio è necessario aver versato almeno tre mensilità di contribuzione alla Gestione separata nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. La L. 81/2017 consente inoltre alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla Gestione separata di percepire l'indennità di maternità/paternità anche senza obbligo di astensione effettiva dal lavoro.

IMPORTO DELL'INDENNITÀ

L'indennità di maternità è pari all'80% di 1/365 del reddito da collaborazione percepito nei dodici mesi precedenti il periodo indennizzabile, nei limiti del massimale contributivo. Per il congedo obbligatorio (a differenza del regime di cui sopra) è comunque richiesta l'effettiva astensione dal lavoro.

CONGEDO DI PATERNITÀ E ADOZIONI

Il congedo di paternità per i lavoratori iscritti alla Gestione separata è riconosciuto, con requisito contributivo di tre mensilità, nei casi di morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio/a o affidamento esclusivo al padre, nei tre mesi successivi alla nascita. Per le adozioni, il D.Lgs. 80/2015 (art. 13) riconosce un periodo di 5 mesi come per le lavoratrici dipendenti, fruibile fino ai 18 anni di età del minore per le adozioni nazionali.

CONGEDO PARENTALE

La L. 81/2017 riconosce, alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla Gestione separata non titolari di pensione né di altra copertura previdenziale obbligatoria, un trattamento economico per congedo parentale fino a un massimo di 6 mesi complessivi tra i genitori, entro i primi tre anni di vita del bambino/a (o dall'ingresso in famiglia, per adozioni/affidamenti). L'indennità è pari al 30% del reddito di riferimento; il congedo spetta per ogni figlio/a.

L'ASSEGNO DI MATERNITÀ DELLO STATO PER LAVORATRICI PRECARIE O DISOCCUPATE

Le madri con lavoro saltuario, occasionale, precario, stagionale, o disoccupate, in cassa integrazione o mobilità, possono richiedere l'Assegno di maternità dello Stato, erogato dall'INPS in misura intera (se non spetta altra indennità di maternità) o a titolo di quota differenziale.

Novità 2026 — per il 2026 l'importo dell'assegno, se spettante nella misura intera, è pari a € 413,10 per ciascuna delle 5 mensilità (totale € 2.065,50); la soglia ISEE per l'accesso è fissata a € 20.668,26 (valori rivalutati dall'ISTAT del +1,4% rispetto al 2025).

La domanda va presentata all'INPS entro sei mesi dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore, a pena di decadenza. L'assegno viene erogato per ogni figlio/a nato/a.

REQUISITI

È richiesto un requisito contributivo di tre mesi nel periodo tra i 18 e i 9 mesi precedenti la data del parto o dell'ingresso in famiglia (variamente calcolato per lavoratrici licenziate, dimesse o disoccupate che abbiano fruito di NASpl, cassa integrazione, malattia o maternità).

ASSEGNO DI MATERNITÀ DEI COMUNI

Prestazione assistenziale erogata dall'INPS su richiesta al Comune di residenza, riservata alle donne non occupate o occupate che non abbiano diritto ad altri trattamenti di maternità (o vi abbiano diritto per importo inferiore), in presenza di specifici requisiti reddituali verificati dal Comune.

Novità 2026 — per il 2026 l'importo, se spettante nella misura intera, è identico a quello dell'assegno di maternità dello Stato: € 413,10 mensili per 5 mensilità (€ 2.065,50 totali), con soglia ISEE di € 20.668,26.

La domanda va presentata al Comune di residenza entro sei mesi dal parto o dall'ingresso in famiglia del minore.

BONUS NUOVI NATI (EX PREMIO ALLA NASCITA)

Novità 2026 — il Premio alla nascita da 800 euro (L. 232/2016), assorbito dall'Assegno Unico Universale dal 2022, è stato di fatto sostituito, per gli eventi dal 1° gennaio 2025, dal nuovo “Bonus Nuovi Nati” (art. 1, commi 206-208, L. 207/2024, prorogato per il 2026 dalla Legge di Bilancio 2026). Le istruzioni operative per il 2026 sono contenute nella Circolare INPS n. 45 del 10 aprile 2026.

Il Bonus Nuovi Nati è un contributo una tantum di € 1.000 per ogni figlio nato, adottato o in affidamento preadottivo tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2026. Non concorre alla formazione del reddito complessivo IRPEF.

REQUISITI

- ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione non superiore a € 40.000 (dal 2026 tale ISEE “neutralizza”, cioè esclude dal calcolo, le somme percepite a titolo di Assegno Unico e Universale, con effetto potenzialmente favorevole per le famiglie);
- residenza in Italia, continuativa dalla data dell'evento fino alla domanda;
- cittadinanza italiana, comunitaria, o extracomunitaria con titolo di soggiorno idoneo (inclusi permessi di soggiorno di durata non inferiore a un anno, secondo l'orientamento estensivo recepito dalla Circolare INPS n. 45/2026).

La domanda va presentata online all'INPS entro 120 giorni dall'evento, a pena di decadenza. L'erogazione avviene in ordine cronologico di presentazione, fino a esaurimento delle risorse stanziare per l'anno (€ 360 milioni per il 2026).

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Dal 1° marzo 2022 l'Assegno Unico e Universale (AUU) ha sostituito gli assegni per il nucleo familiare, le detrazioni per figli a carico corrisposte in busta paga, il premio alla nascita, il bonus bebè e gli assegni per i nuclei numerosi. Il lavoratore/la lavoratrice deve presentare domanda direttamente all'INPS, che eroga l'importo mensilmente sul proprio conto corrente.

CHE COS'È E A CHI SPETTA

L'AUU è un sostegno economico per ogni figlio/a a carico fino al compimento dei 21 anni (in presenza di determinate condizioni, quali percorso di studi, tirocinio, disoccupazione registrata o servizio civile) e senza limiti di età per i figli con disabilità. È definito "universale" perché spetta, in misura minima, a tutte le famiglie con figli a carico, anche senza ISEE o con ISEE elevato.

Novità 2026 — gli importi e le soglie ISEE dell'Assegno Unico sono rivalutati annualmente dall'INPS in base all'inflazione ISTAT. Per il 2026 (Circolare INPS n. 7 del 30 gennaio 2026, rivalutazione +1,4%): la quota mensile per figlio minorenni varia da un minimo di € 58,30 (in assenza di ISEE o con ISEE pari o superiore alla soglia massima) a un massimo di € 203,80 (ISEE fino a circa € 17.468,51). La soglia ISEE massima per il 2026 è pari a € 46.582,71. Sono confermate le maggiorazioni per i nuclei numerosi (+50% per i figli tra 1 e 3 anni nelle famiglie con almeno 3 figli e ISEE fino alla soglia massima; +€150 mensili forfettari per le famiglie con almeno 4 figli) e per i figli con disabilità.

Dal 2026, il calcolo della prestazione si basa su un nuovo ISEE "per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione", che può differire dall'ISEE ordinario.

COME E QUANDO FARE DOMANDA

La domanda può essere presentata in ogni momento dell'anno da uno dei genitori esercenti la responsabilità genitoriale, tramite il sito INPS (SPID, CIE o CNS), il Contact Center o i Patronati. Al compimento della maggiore età, il figlio/a può richiedere la corresponsione diretta della propria quota.

Se la DSU/ISEE viene presentata entro il 28 febbraio, gli importi aggiornati decorrono da marzo con eventuali arretrati; se presentata dopo il 30 giugno, l'importo è ricalcolato solo dal mese successivo, senza arretrati.

COMPATIBILITÀ E NEUTRALITÀ FISCALE

L'AUU non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF, non rientra tra i trattamenti assistenziali rilevanti per il reddito familiare, ed è compatibile con

altre misure regionali o comunali a favore dei figli a carico, oltre che con il Bonus Asilo Nido.

Novità 2026 — il Reddito di Cittadinanza è stato abolito dal 1° gennaio 2024 e sostituito dall'Assegno di Inclusione (ADI) e dal Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL) — D.L. 48/2023, conv. L. 85/2023. I nuclei beneficiari di ADI ricevono l'Assegno Unico con le medesime modalità ordinarie (accredito diretto INPS); il riferimento al "Reddito di Cittadinanza" nelle precedenti edizioni della guida è superato.

14.

BONUS ASILO NIDO

Introdotta dalla L. 232/2016 per i nati dal 1° gennaio 2016, il Bonus Asilo Nido copre le rette di asili nido pubblici e privati autorizzati per bambini/e da 0 a 3 anni (senza limiti di età in caso di gravi patologie croniche che richiedano assistenza domiciliare), per un massimo di 11 mensilità l'anno.

Novità 2026 — dal 1° gennaio 2026 (Circolare INPS n. 29 del 27 marzo 2026 e Legge di Bilancio 2026) l'importo è calcolato sul nuovo ISEE "per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione", che neutralizza (esclude) le somme percepite a titolo di Assegno Unico. Gli importi 2026 arrivano fino a un massimo di € 3.600 annui per le famiglie con un figlio nato dal 1° gennaio 2024 e almeno un altro figlio under 10, con ISEE fino a € 40.000; per gli altri nuclei gli importi sono articolati su più fasce ISEE (fino a un massimo di circa € 3.000 annui nella fascia più bassa), con un minimo di € 1.500 annui per chi non presenta ISEE o supera le soglie.

Novità 2026 — dal 2026 la domanda non ha più validità annuale: resta attiva fino al mese di agosto dell'anno in cui il minore compie 3 anni, senza necessità di ripresentarla ogni anno (occorre solo indicare le mensilità per cui si richiede il beneficio).

È necessario allegare, a pena di decadenza, la documentazione di iscrizione e pagamento della retta entro il 30 aprile dell'anno solare successivo a quello di riferimento. Il buono non è cumulabile con la detrazione fiscale per gli asili nido.

ASSEGNO DEI COMUNI PER NUCLEI FAMILIARI NUMEROSI

Contributo concesso dal Comune tramite l'INPS ai nuclei familiari con almeno tre figli minorenni, entro determinati valori ISEE, riservato ai cittadini italiani e UE residenti, e ai cittadini di Paesi terzi soggiornanti di lungo periodo (o titolari di diritto di soggiorno permanente). L'importo è rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

GENITORI DI FIGLI/E CON DISABILITÀ

La legge quadro sulla disabilità (L. 104/1992), la L. 388/2000 e il Testo Unico (D.Lgs. 151/2001) compongono il quadro normativo di riferimento per i genitori lavoratori di figli/e in situazione di disabilità grave.e.

DEFINIZIONE DI HANDICAP GRAVE

È considerata persona in situazione di handicap grave chi presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione, quando la minorazione ha ridotto l'autonomia personale al punto da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale (art. 3, commi 1 e 3, L. 104/1992).

LA DOMANDA DI ACCERTAMENTO

Va presentata esclusivamente per via telematica all'INPS, previo certificato medico introduttivo (medico curante, Patronato). La Commissione medica ha 90 giorni per pronunciarsi (15 giorni per le patologie oncologiche, L. 80/2006). Durante la revisione periodica dello stato di handicap, i diritti e le agevolazioni acquisiti restano validi fino al completamento dell'iter.

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

Novità 2026: il prolungamento del congedo parentale per i genitori di figli/e con disabilità grave (art. 33, D.Lgs. 151/2001, come modificato dal D.Lgs. 80/2015) è stato esteso dalla Legge di Bilancio 2026 fino al compimento dei 14 anni di età del figlio/a (in precedenza 12 anni). L'indennità resta pari al 30% della retribuzione, senza limiti reddituali. La durata massima complessiva tra genitori del congedo parentale "normale" e del suo prolungamento resta di 3 anni.

TABELLA SINOTTICA DEI BENEFICI

AVENTI DIRITTO	ETÀ DEL DISABILE	TIPOLOGIA PERMESSO/CONGEDO
Genitori	FINO A 3 ANNI	• 2 ore di permesso giornaliero (*) • Prolungamento del congedo parentale • 3 giorni di permesso mensili • Congedo biennale retribuito
	DAI 3 AI 14 ANNI	• Prolungamento del congedo parentale • 3 giorni di permesso mensili • Congedo biennale retribuito
	DAI 14 ANNI IN POI	• 3 giorni di permesso mensili • Congedo biennale retribuito
Lavoratore disabile	QUALSIASI	• 2 ore di permesso giornaliero (*) • 3 giorni di permesso mensile

Coniuge/parte dell'Unione Civile/conviventi (**)		
() Parenti e affini entro il 2° grado ()		
Parenti e affini entro il 3° grado (in casi particolari) (**)	QUALSIASI	• 3 giorni di permesso mensile • Congedo biennale retribuito: - La parte dell'unione civile solo per l'altra parte dell'unione civile
Figli non conviventi (casi particolari)		

LEGENDA:

(*) Per i genitori, fino ai 3 anni del figlio/a le 2 ore di permesso giornaliero sono fruibili in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

(**) I permessi mensili possono essere riconosciuti a più aventi diritto per la stessa persona con disabilità, da fruire in alternativa tra loro (D.Lgs. 105/2022).

ORDINE DI PRIORITÀ PER IL CONGEDO BIENNALE RETRIBUITO (D.LGS. 119/2011)

- coniuge, parte dell'unione civile o convivente di fatto della persona con disabilità grave ;
- padre o madre, anche adottivi, in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti del coniuge/parte dell'unione civile;
- uno dei figli/e conviventi, in caso di mancanza di coniuge/parte dell'unione civile e di entrambi i genitori;
- uno dei fratelli o sorelle conviventi, in mancanza delle figure precedenti;
- un parente o affine entro il terzo grado convivente, in mancanza di tutte le figure precedenti.

La Corte Costituzionale (sentenza n. 232/2018) ha esteso il diritto al congedo straordinario anche ai figli non conviventi al momento della domanda, purché la convivenza sia instaurata successivamente. Il principio è stato poi recepito dal D.Lgs. 105/2022, che vale per tutti gli aventi diritto. Dal 13 agosto 2022 il congedo spetta anche al convivente di fatto (L. 76/2016), alla pari del coniuge e della parte dell'unione civile.

ALTRE AGEVOLAZIONI

Il congedo biennale retribuito (L. 388/2000) consente ai genitori naturali, adottivi o affidatari di un/a figlio/a con disabilità grave di astenersi dal lavoro fino a due anni complessivi, senza penalizzazione retributiva, con indennità pari all'ultima retribuzione e contribuzione figurativa piena. Il beneficio non è computato ai fini di ferie, tredicesima e TFR.

Sono inoltre previsti:

- il diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time per chi ha un figlio convivente disabile o under 13;
- l'astensione dal lavoro notturno per chi assiste una persona con disabilità;
- la possibilità di rifiutare il trasferimento e di richiedere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere (ove possibile);
- l'estensione dei permessi mensili anche ai conviventi di fatto (Corte Cost. n. 213/2016) e alle parti di un'unione civile (L. 76/2016).

TUTELA DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

CONGEDO DI 3 MESI PER LE LAVORATRICI IN PERCORSI DI PROTEZIONE

La L'art. 24 del D.Lgs. 80/2015 riconosce alle lavoratrici dipendenti e alle titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite in un percorso di protezione per violenza subita, il diritto a un congedo di 3 mesi, fruibile in forma continuativa, frazionata anche a giornata singola, o a ore, nell'arco di tre anni.

In assenza di specifica disciplina della contrattazione collettiva sulla fruizione oraria, la lavoratrice può comunque scegliere tra fruizione giornaliera e oraria (art. 7, D.Lgs. 80/2015). La richiesta va inoltrata al datore di lavoro o al committente con un preavviso non inferiore a sette giorni, indicando inizio e fine del periodo.

RETRIBUZIONE E ACCREDITO PREVIDENZIALE

Pertutto il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto alla retribuzione corrispondente all'ultimo mese lavorato, con accredito di contribuzione figurativa piena; il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio, delle ferie, della tredicesima e del TFR.

MODALITÀ E PERCORSI DI PROTEZIONE

La certificazione necessaria per accedere al congedo è rilasciata dai servizi sociali del Comune di residenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, pubblici o privati (D.L. 93/2013, art. 5-bis, conv. L. 119/2013).

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DIRITTO AL PART-TIME

Le lavoratrici hanno diritto, su richiesta, alla trasformazione del rapporto in part-time (nei limiti della disponibilità di organico) e, cessata l'emergenza, al ripristino del tempo pieno.

ACCORDO QUADRO CONTRO LE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

L'intesa del 25 gennaio 2016 recepisce l'Accordo Quadro europeo del 26 aprile 2007 tra le parti sociali europee (BusinessEurope, Ceep, Ueapme, ETUC), sancendo l'inaccettabilità di ogni comportamento configurabile come molestia o violenza sul luogo di lavoro e il dovere di impresa e lavoratori di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro rispettoso della dignità di ognuno.

Questa guida ha finalità informativa e divulgativa e non sostituisce la consulenza di un professionista abilitato (consulente del lavoro, patronato, avvocato giuslavorista). Per l'applicazione al singolo caso, si raccomanda di verificare il CCNL applicato e le circolari INPS aggiornate, oltre a contattare la funzione HR di riferimento.

clariane