



CISL

FRIULI VENEZIA GIULIA



GENITORI INSIEME: SPAZIO AL TEMPO IN FAMIGLIA

Tutele su maternità,
paternità e congedi



Contenuti aggiornati a settembre 2026

Grafica e impaginazione a cura
del Dipartimento di comunicazione USR Cisl Friuli Venezia Giulia

Indice

Premessa.....	1
Maternità anticipata.....	2
Maternità obbligatoria.....	4
Maternità e paternità per lavoratrici e lavoratori iscritti alla gestione separata	6
Congedo per i padri.....	8
Riposi giornalieri della madre per allattamento	9
Riposi giornalieri del padre.....	9
I diritti della lavoratrice madre.....	10
Cittadine e cittadini immigrati.....	12
Congedo per malattia del figlio.....	13
Assistenza ai figli disabili gravi (legge 104 art.3 comma 3).....	15
Congedo parentale facoltativo.....	16
Novità e incentivi 2026 (nazionali e regionali FVG).....	18

Premessa

La maternità e la paternità non sono solo un diritto fondamentale delle lavoratrici e dei lavoratori, ma rappresentano un pilastro sociale ed economico per il futuro del nostro Paese. Sono volti a tutelare la genitorialità: per questo è fondamentale che tutti i genitori siano consapevoli dei diritti e delle tutele a loro disposizione.

Questa guida, realizzata con il contributo del Coordinamento Donne e delle Politiche di genere della CISL FVG, approfondisce tematiche normative per l'attività sindacale.

La legge definisce una base di tutele importanti, ma è attraverso la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale che possiamo fare la differenza. Il nostro impegno è quello di negoziare accordi che vadano oltre il minimo legale per promuovere la flessibilità organizzativa, migliorare l'integrazione economica dei congedi e sostenere soluzioni di welfare che aiutino concretamente a conciliare vita e lavoro.

Questa brochure nasce proprio con l'obiettivo di informare, orientare e rendere accessibili i diritti legati alla genitorialità. Questo anche grazie al prezioso supporto degli operatori sindacali di categoria, delle strutture e dei servizi che la CISL FVG offre su tutto il territorio regionale. Il patronato INAS CISL, in particolare, è un punto di riferimento fondamentale per ricevere informazioni e assistenza.

Per essere sicuri di avere informazioni aggiornate, suggeriamo di controllare sempre la data di emissione della guida.

Alberto Monticco - Segretario Generale Regionale Cisl FVG

Alessia Cisorio - Coordinamento Donne e politiche di genere Cisl FVG

Maternità anticipata



In alcuni casi specifici la lavoratrice ha diritto alla maternità anticipata. I tre motivi per richiederla sono:

a) Gravidanza a rischio

Presenza per la gestante e/o il feto di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose (malattie) che potrebbero essere aggravate dallo stato di gravidanza, per le quali è consigliato il riposo.

b) Gravidanza in ambiente di lavoro insalubre

Quando le condizioni di lavoro o ambientali sono ritenute pericolose per la salute della madre o del bambino e non è possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

c) Gravidanza con svolgimento di mansioni a rischio

Quando la lavoratrice è addetta a mansioni pericolose faticose o insalubri (ad esempio alzare pesi, stare in piedi a lungo, lavorare con impianti o attrezzature che producono vibrazioni o radiazioni ecc.), e non può essere spostata a un altro ruolo compatibile all'interno dell'azienda.

Nei casi b e c il datore di lavoro ha l'obbligo di eliminare i rischi o di adibire la lavoratrice a una mansione alternativa mantenendo il suo livello retributivo.

Se ciò non è possibile, la lavoratrice deve allontanarsi immediatamente dal luogo di lavoro entrando in maternità anticipata.

Al termine della maternità obbligatoria, qualora non possa essere adibita ad altre mansioni, l'ITL dispone l'interdizione dal lavoro fino ai 7 mesi di età del figlio.

Nota bene!

L'elenco dei prodotti nocivi e delle mansioni a rischio è molto lungo e dettagliato. È bene rivolgersi al medico del lavoro, ai medici del servizio di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro del territorio in cui ha sede l'azienda e/o al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST) per verificare se esiste un rischio attraverso la consultazione del DVR.

Come si richiede?

a) Gravidanza a rischio

- Se il medico è del SSN (pubblico), rilascerà direttamente il certificato attestante la necessità di astensione dal lavoro per gravidanza a rischio.
- Se il medico è privato, consegnerà un certificato cartaceo. Sarà necessario recarsi presso la Medicina Legale della tua ASL di residenza per farlo convalidare. Il certificato deve contenere la data presunta del parto, data delle ultime mestruazioni, patologia o motivazione che certifica il rischio. Una copia va inviata immediatamente al D.L..

Per la procedura di domanda telematica e dell'invio della documentazione agli enti competenti (ITL e INPS), la lavoratrice può rivolgersi al patronato INAS CISL o accedendo direttamente al portale INPS.

Spesso è la struttura stessa dell'ASL a inviare il provvedimento in automatico all'ITL, ma è utile verificare le direttive della propria regione per capire se è necessario presentare l'istanza di persona o via PEC.

b) Gravidanza in ambiente di lavoro insalubre

c) Gravidanza con svolgimento di mansioni a rischio

Una copia del certificato medico rilasciato dal ginecologo convenzionato con il SSN, contenente data presunta del parto e data ultime mestruazioni, va consegnata al D.L. che richiede all'ITL l'astensione anticipata della lavoratrice.

Trattamento dei dati e privacy

Tutte le certificazioni mediche presentate al datore di lavoro devono contenere solo l'indicazione dello stato di gravidanza e la prognosi, senza specificare la patologia esatta per motivi di privacy.

Aspetto Economico

Durante tutto il periodo di maternità anticipata, alla lavoratrice spetta un'indennità economica pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera, pagata dall'INPS (spesso anticipata in busta paga dal datore di lavoro).

- Molti Contratti Collettivi Nazionali (CCNL) prevedono un'integrazione a carico del datore di lavoro per raggiungere il 100% dello stipendio.
- I periodi di maternità anticipata sono coperti da contribuzione figurativa utile per la pensione e non riducono le ferie o la tredicesima.

Pillole di contrattazione per RSU/RSA – RLS/RLST

È bene che l'RSU/RSA, in collaborazione con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS e RLST), controlli che nel documento di valutazione dei rischi (DVR) siano già stati valutati i rischi e i relativi provvedimenti da adottare per la tutela delle gestanti senza dover attendere che in azienda si verifichi una gravidanza. È bene che si adoperi affinché l'azienda faccia pervenire queste informazioni alle lavoratrici ed ai lavoratori (Decreto semplificazioni 5/2012 che modifica l'art. 17 del D. Lgs. 151/2001).

Maternità obbligatoria

La legge prevede che la donna in gravidanza si astenga dal lavoro nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto e per i 3 mesi successivi.

L'astensione obbligatoria è estesa anche al padre in sostituzione della madre, dopo il parto, in caso di grave malattia e/o morte della madre, abbandono del figlio da parte della madre, oppure affido esclusivo del figlio al padre.

Flessibilità all'ottavo mese

L'art. 20 del D. Lgs. 151/2001 introduce la possibilità, per la madre, di astenersi dal lavoro un mese prima del parto e per i successivi quattro mesi.

La domanda va presentata in via telematica all'INPS o tramite patronato INAS Cisl, allegando il certificato rilasciato da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, nel corso del settimo mese di gravidanza. Deve contenere la data presunta del parto e l'indicazione che il proseguimento dell'attività lavorativa non sia pericoloso per la mamma e per il bambino.

Flessibilità fino al parto

L'art. 1 comma 485, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, introduce la possibilità di fruire del congedo obbligatorio nei cinque mesi successivi al parto. Per fruirne occorre un certificato rilasciato nel corso del settimo mese di gravidanza da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato e, ove presente, dal medico competente. Deve contenere la data presunta del parto e l'indicazione che il proseguimento dell'attività lavorativa non sia pericoloso per la mamma e per il bambino.

Attenzione!

La malattia durante la flessibilità comporta l'ingresso immediato in congedo di maternità obbligatoria.

Se la lavoratrice è sottoposta a sorveglianza sanitaria, l'Inps richiede anche una certificazione del medico competente.

Come si richiede? La domanda deve essere presentata in via telematica all'Inps o rivolgendosi all'INAS Cisl. In tutti i casi una copia della domanda di maternità deve essere fornita al datore di lavoro.

Aspetto economico

La maternità obbligatoria e flessibile sono retribuite dall'80% dall'Inps.

La maggioranza dei CCNL prevede l'integrazione del 20%, a carico dell'azienda, per arrivare a coprire il 100% della retribuzione.

I periodi di maternità sono considerati a tutti gli effetti periodi lavorati, pertanto non incidono su ferie, ex festività, anzianità percorsi di carriera, anzianità per automatismo da CCNL, TFR e fondo di previdenza integrativa.

Contribuzione

La contribuzione per maternità obbligatoria e flessibile, è piena e figurativa, ed è a carico dell'Inps. I periodi coperti da contribuzione figurativa sono utili ai fini pensionistici.

Pillole di contrattazione per RSU/RSA

Nel caso non sia prevista l'integrazione del 20% si apre uno spazio per la contrattazione collettiva.



Maternità e paternità per lavoratrici e lavoratori iscritti alla gestione separata

La tutela della maternità si sostanzia in un'indennità economica riconosciuta alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata durante la gravidanza e il puerperio a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa. Se la madre non può beneficiare della maternità, la tutela spetta al padre (congedo di paternità).

Il diritto all'indennità è previsto anche in caso di adozione o affidamento preadottivo di minori (dalla data d'ingresso in famiglia del minore).

Requisiti

- Aver maturato almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena versata alla Gestione Separata nei 12 mesi antecedenti il periodo di maternità/paternità, (art. 2, comma 26, legge 335/1995);
- In virtù del principio di automaticità delle prestazioni, l'indennità di maternità o paternità è garantita alle lavoratrici e ai lavoratori parasubordinati anche in caso di mancato versamento del contributo mensile da parte del committente (art. 64-ter, d. lgs. 151/2001).

Durata

Il periodo di maternità inizia 2 mesi prima della data presunta del parto e si conclude 3 mesi dopo la data effettiva del parto.

Flessibilità all'8° mese e Flessibilità fino al parto: Sono previste le stesse condizioni applicate alle lavoratrici dipendenti, con l'unica differenza che non è necessario produrre all'INPS le certificazioni mediche previste dalla legge, poiché l'Istituto è comunque tenuto a erogare l'indennità di maternità a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Come si richiede?

La domanda deve essere presentata per via telematica all'Inps o rivolgendosi al patronato INAS Cisl.

Congedo di paternità lavoratori iscritti alla Gestione Separata

Il congedo di paternità è riconosciuto in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre, affidamento esclusivo del figlio al padre, adozione o affidamento preadottivo di minori a seguito di rinuncia totale o parziale della madre.

Il congedo di paternità, che decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi sopra elencati, dura quanto la maternità.

Per ulteriori informazioni e approfondimenti potete contattare gli sportelli della FELSA CISL presenti in tutta la regione.



Congedo per i padri

Il congedo di paternità obbligatorio (D.lgs 105/2022), è rivolto ai padri lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati. Sono previsti 10 giorni di congedo (computati sulla base delle giornate di effettivo lavoro) e venti giorni in caso di parto plurimo. È possibile usufruirne dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio.

Come si chiede?

Il congedo deve essere richiesto al datore di lavoro con congruo anticipo. Può essere frazionato in giorni, ma non in ore.

Retribuzione

Il congedo di paternità è retribuito dall'Inps al 100%.

Contribuzione

La contribuzione è piena e figurativa e a carico dell'Inps. I periodi coperti da contribuzione figurativa sono utili ai fini pensionistici.



Pillole di contrattazione per RSU/RSA – RLS/RLST

Attraverso la contrattazione aziendale RSU/RSA possono richiedere alle aziende di ampliare il numero delle giornate di congedo già previste per i padri lavoratori.

Possono inoltre ampliare la possibilità di usufruire del congedo anche per le coppie omosessuali e/o LGBTQ+.

Riposi giornalieri della madre per allattamento

Fino al compimento del 1° anno di vita del bambino la madre lavoratrice ha diritto a 2 ore di riposo al giorno o 1 ora di riposo al giorno, se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Riposi giornalieri del padre

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore nei seguenti casi:

- i figli sono affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non li utilizza;
- la madre non è lavoratrice dipendente;
- la madre non svolge attività lavorativa;
- morte o grave infermità della madre;
- parto plurimo.

I riposi giornalieri del padre devono essere richiesti direttamente all'azienda.

Retribuzione

I periodi di riposo sono considerati ore lavorative e sono retribuiti al 100%.

I diritti della lavoratrice madre

Lavoro notturno

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, è vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno nella fascia oraria compresa tra le ore 24 e le ore 6 (art. 11, comma 2, D.Lgs. 66/2003; art. 53, D.Lgs. 151/2001).

Precisazione utile

Dopo il 1° anno di vita del bambino, il divieto assoluto cessa, ma resta comunque il diritto a non essere obbligata al lavoro notturno:

- per la madre di un figlio di età inferiore a 3 anni;
- oppure, in alternativa, per il padre convivente;
- per il genitore unico affidatario o convivente di un figlio sotto i 12 anni;
- per chi assiste un familiare con disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge 104/1992.

Divieto di licenziamento

Dall'inizio della gravidanza, e fino al compimento di 1 anno di vita del bambino, la lavoratrice non può essere licenziata. (art. 54, D.Lgs. 151/2001)

Nello stesso periodo non può essere sospesa dal lavoro, salvo sospensione dell'intera azienda o del reparto.

Sono previste alcune eccezioni al divieto di licenziamento:

- colpa grave della lavoratrice (giusta causa);
- cessazione dell'attività dell'azienda;
- scadenza del contratto a termine;
- esito negativo del periodo di prova.

In caso di licenziamento illegittimo durante il periodo protetto la lavoratrice ha diritto, in via giudiziale, alla reintegra nel posto di lavoro.

La tutela si estende anche al lavoratore padre che fruisce del congedo di paternità, per la durata del congedo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Dimissioni volontarie

La madre o il padre (purché quest'ultimo abbia usufruito del congedo di paternità) che si dimette durante il periodo protetto (fino al compimento di 1 anno di vita del bambino) ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e all'indennità di disoccupazione (NASpl). Le dimissioni devono essere convalidate all'Ispettorato Territoriale del Lavoro. (art. 55, D.Lgs. 151/2001).

Le dimissioni presentate da genitori di bambini con età superiore all'anno ma inferiore ai 3 anni, non danno diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e devono essere comunque convalidate in Ispettorato. Le dimissioni sono considerate «per giusta causa tutelata», equiparandole alla disoccupazione involontaria, quindi NON si perde il diritto alla NASpl, ma servono comunque i requisiti ordinari previsti per tutti i lavoratori: 13 settimane di contributi (ultimi 4 anni), 30 giornate lavorate (ultimi 12 mesi).

Nel caso in cui una donna si dimette durante il periodo di gestazione entro 60 giorni dall'inizio del congedo di maternità obbligatoria, ha diritto all'indennità di maternità all'80% per tutti i 5 mesi. (L. 151/2001 Testo Unico su maternità e paternità).



Cittadine e cittadini immigrati

Le lavoratrici e i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti godono degli stessi diritti delle lavoratrici e dei lavoratori italiani.

Non hai il permesso di soggiorno?

L'art. 19, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 286/1998 (Testo Unico Immigrazione) prevede che la donna in stato di gravidanza o nei 6 mesi successivi alla nascita del figlio non può essere espulsa dall'Italia.

Alla donna in stato di gravidanza (e al padre convivente) viene rilasciato un permesso di soggiorno per cure mediche per gravidanza che può essere rinnovato fino ai 6 mesi successivi alla nascita del bambino. Tale permesso di soggiorno permette alla mamma e al bambino di usufruire di tutte le visite, i controlli medici necessari e garantisce cure essenziali (quest'ultime garantite tramite il codice STP – Straniero Temporaneamente Presente, in assenza di permesso), mentre consente al padre di svolgere attività lavorativa, sebbene di norma alla sua scadenza non possa essere convertito in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro, fatto salvo eccezioni o percorsi diversi (es. decreto flussi, altri titoli di soggiorno).

In questi casi vi consigliamo di rivolgervi agli sportelli ANOLF e SERVIZI AL CITTADINO della CISL presenti in tutta la regione.

Congedo per malattia del figlio

I genitori hanno diritto di astenersi alternativamente dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni, senza alcun limite massimo (art. 47 del D. Lgs 2001).

Per le malattie di ogni figlio di età compresa fra 3 e 14 anni, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per 10 giorni lavorativi all'anno per ciascun figlio (Legge di Bilancio 2026).

Il congedo spetta al lavoratore anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Precisazione utile: genitori adottivi e affidatari

Il congedo per malattia del figlio spetta anche ai genitori adottivi e affidatari.

Fino a 6 anni (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia): è possibile assentarsi senza limiti di giorni per tutta la durata della malattia del bambino.

Tra 6 e 8 anni: ciascun genitore ha diritto a 10 giorni lavorativi all'anno.

Se il minore ha tra 6 e 12 anni al momento dell'adozione/affidamento: il congedo può essere utilizzato nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Nota bene!

È indispensabile ottenere il certificato telematico dal pediatra o medico curante che attesti la malattia del minore. Non si applicano visite fiscali né fasce di reperibilità al genitore assente.



Retribuzione

Il congedo nel settore privato non è retribuito (salvo miglioramenti contrattuali); mentre nel pubblico impiego è retribuito al 100% entro specifici limiti (in particolare fino a 30 giorni annui nei primi 3 anni di vita del bambino, secondo la disciplina vigente).

Contribuzione

Per i periodi di congedo fino al compimento del 3° anno di vita del bimbo, la contribuzione figurativa è piena, mentre tra il 3° e l'8° anno la copertura contributiva è di importo limitato. L'accredito dei contributi avviene in automatico, come conseguenza della denuncia mensile del datore di lavoro, salvo casi particolari.

Pillole di contrattazione per RSU/RSA

Attraverso la contrattazione aziendale RSU/RSA possono richiedere alle aziende eventuali clausole migliorative, prevedendo forme di retribuzione totale o parziale del congedo a carico del D.L; possono ampliare i giorni disponibili e/o migliorare la flessibilità nella fruizione.

Assistenza ai figli disabili gravi (legge 104 art. 3 comma 3)

I genitori di un bambino con disabilità grave hanno diritto a:

- Riposi giornalieri orari fino al 3° anno di vita del bambino; (in alternativa al prolungamento del congedo parentale);
- 3 giorni di permesso al mese, fruibili anche in modo continuativo e alternato tra i genitori;
- Congedo indennizzato straordinario fino a 2 anni complessivi nell'arco della vita lavorativa per assistere il figlio con disabilità grave.

Pillole di contrattazione per RSU/RSA

Le RSU/RSA attraverso la contrattazione aziendale possono richiedere alle aziende eventuali clausole migliorative ampliando i giorni disponibili e migliorando la flessibilità nella fruizione.

Retribuzione

I permessi di cui sopra sono retribuiti al 100% e coperti da contribuzione figurativa.

Il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave (art. 33 D.lgs. 151/2001) spetta fino a 3 anni, entro il 12° anno di vita del bambino, ed è indennizzato al 30% della retribuzione. Questo prolungamento è alternativo ai riposi orari (1 o 2 ore) o ai 3 giorni di permesso mensile.

In questi casi è fortemente consigliato di farsi assistere dal patronato INAS.

Congedo parentale facoltativo

Nei primi 14 anni di vita del bambino, i genitori possono assentarsi dal lavoro per un periodo di congedo parentale. La madre può usufruirne dopo aver terminato tutta la maternità obbligatoria, il padre dalla nascita del bambino dopo aver usufruito di tutta la paternità obbligatoria.

Il limite massimo individuale per i lavoratori dipendenti è di 6 mesi per la madre, 6 mesi per il padre (elevabili a 7 se usufruisce di almeno 3 mesi di congedo frazionato o continuativo). Dei 6 mesi, 3 sono trasferibili all'altro genitore, gli altri 3 no.

Il limite complessivo del congedo tra i genitori è pari a 10 mesi, elevabili a 11 se il padre fruisce di almeno 3 mesi o in caso di genitore solo. In caso di parto plurimo il diritto è riconosciuto per ogni figlio nato.

Il congedo è fruibile da entrambi i genitori anche contemporaneamente per lo stesso bambino. La richiesta di congedo deve essere comunicata al datore di lavoro secondo le modalità e i criteri previsti dai contratti collettivi e, comunque, almeno 5 giorni prima rispetto al periodo richiesto, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Nel caso il congedo sia frazionato a ore il preavviso è di 2 giorni.

Tra un periodo e l'altro di congedo parentale è necessaria l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa affinché non vengano computati a titolo di congedo parentale i giorni festivi, i sabati (in caso di settimana corta) e le domeniche (Circ. INPS 82/2001, Msg 28379/2006 e Msg, 9772/2011).

Le festività, le domeniche e i sabati (in caso di settimana corta) cadenti tra il periodo di congedo parentale e la ripresa del lavoro, o all'interno di periodi di assenze ad altro titolo, non vanno computati in conto congedo parentale.



Come si richiede?

La domanda deve essere presentata ad INPS in modalità telematica, o tramite patronato Inas Cisl, prima dell'inizio del congedo. Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche se l'altro non ne ha diritto.

Nota bene!

I 3 mesi di congedo parentale facoltativo retribuiti all'80% possono essere richiesti entro il compimento del 6° anno di età del bambino.

Dopo i 6 anni del figlio, e fino ai 14 anni, il congedo parentale può comunque essere richiesto, ma l'indennità scende al 30%, salvo diversa contrattazione.

Pillole di contrattazione per RSU/RSA

Le RSU/RSA attraverso la contrattazione aziendale possono richiedere alle aziende eventuali clausole migliorative integrando l'importo indennizzato dall'INPS.

Retribuzione

Se il congedo di maternità o paternità obbligatoria è terminato dal 1° gennaio 2025 in poi, 3 mesi sono indennizzati all'80% della retribuzione, gli altri al 30%.

Nel pubblico impiego il primo mese di congedo parentale è generalmente retribuito al 100% (in base ai CCNL), mentre i successivi mesi seguono la disciplina generale (80% o 30%).

Tutti i restanti periodi di maternità facoltativa, nei limiti precedentemente indicati, sono retribuiti al 30%.

Funzionalità sul sito Inps “Consulta Contatori Congedo Parentale”

L'Inps ha rilasciato una nuova funzionalità, messa a disposizione delle/dei lavoratrici/lavoratori, per la consultazione dei congedi parentali richiesti per nascite o adozioni/affidamenti avvenuti negli ultimi 12 anni.

La funzione “Simula congedo di maternità obbligatorio e congedo di paternità alternativo” è un nuovo servizio messo a disposizione delle madri e dei padri per avere una indicazione puntuale dei periodi di congedo fruibili.

Novità e incentivi 2026

Nazionali



Bonus nuovi nati

Si tratta di un contributo una tantum di 1.000 euro per ogni figlio nato, adottato o in affido preadottivo dal 1° gennaio 2025 in poi.

ISEE fino a 40.000 euro.

La domanda va presentata entro 120 giorni dalla nascita o dall'ingresso in famiglia

Non concorre alla formazione del reddito o dell'ISEE

Richiedibile tramite INPS o Patronato



Bonus mamme lavoratrici

È una misura di sostegno per lavoratrici madri dipendenti, autonome o professioniste con almeno 2 figli.

- Nel 2026 è previsto un contributo economico o incentivo contributivo secondo le disposizioni INPS vigenti.
- Applicabile entro determinati limiti reddituali e familiari
- Maggior tutela per i nuclei con 3 o più figli



Assegno unico universale

Sostegno economico riconosciuto

- dal 7° mese di gravidanza
- fino ai 21 anni del figlio
- senza limiti di età per figli con disabilità.

L'importo varia in base a: ISEE, numero dei figli, età dei figli e presenza di disabilità.

Maggiorazioni previste per: famiglie numerose, nuclei in cui entrambi i genitori lavorano, madri under 21, figli piccoli o sotto i 3 anni in famiglie numerose



Bonus asili nido

Contributo per il pagamento di asili nido pubblici e privati autorizzati, oppure per l'assistenza domiciliare in caso di gravi patologie.

- Importo variabile in base all'ISEE minorenni
- Per bambini fino a 3 anni
- La domanda INPS può essere rinnovata automaticamente fino ai 3 anni del bambino, salvo conferma dei requisiti



Sostegno per genitori separati o in difficoltà

Misure specifiche per:

- genitori separati o divorziati
- famiglie fragili
- nuclei con disabilità
- nuclei con gravi carichi assistenziali



Contributo centri estivi (pubblica amministrazione*)

Contributi e rimborsi per:

- frequenza centri estivi
- attività educative e ricreative

*In alcuni casi riservati a dipendenti pubblici, iscritti a specifiche gestioni INPS

Per tutte le specifiche e i requisiti, consulta il sito della Regione Friuli Venezia Giulia.

Inquadra il qrcode qui a fianco con la fotocamera del tuo cellulare per consultare la sezione Politiche per la famiglia.

<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/famiglia-casa/politiche-famiglia/>



Dote finanziaria per l'autonomia dei giovani

Consente alle giovani coppie di accedere ad un prestito agevolato. In caso di nascita o adozione del primo figlio, nell'arco temporale della durata prestito, la Regione concede alle giovani coppie un contributo di massimo 15mila euro.



Abbattimento rette servizi per la prima infanzia

Beneficio economico che riduce le rette a carico delle famiglie per la frequenza di asili nido e di servizi integrativi per la prima infanzia.



Dote scuola

Contributo forfettario per l'abbattimento dei costi sostenuti per la frequenza scolastica a favore di studenti residenti in Friuli Venezia Giulia ed iscritti alle scuole secondarie di primo e secondo grado statali e paritarie.



Sostegno alla maternità

Contributo mensile variabile per madri under e over 30 che hanno avuto/adottato un figlio dal 01/01/26.



Bonus Psicologo studenti FVG



Contributo ospitalità studenti

Borse di studio statali



Abbonamento scolastico residenti FVG

Consente un risparmio sul costo di vari abbonamenti di trasporto scolastico.



Per titolari di Carta Famiglia:

Dote famiglia

Contributo per la fruizione di servizi di carattere educativo, ludico e ricreativo.

Previdenza Complementare

Contributo per nuclei familiari che abbiano un fondo di previdenza complementare intestato al minore.

Abbattimento mutuo prima casa

Contributo a seguito della nascita di ogni ulteriore figlio dopo il secondo.



Hai bisogno di aiuto
per accedere ai benefici?

Rivolgiti al **Patronato INAS Cisl FVG** e al **CAF Cisl FVG**



<https://www.cislfg.it/strutture-e-servizi/enti-ed-associazioni/inas-cisl/>



<https://www.cislfg.it/strutture-e-servizi/enti-ed-associazioni/caf-cisl/>

Trova la sede più vicina a te e prendi appuntamento!
Tutte le informazioni sono disponibili sul nostro sito.



Informare, orientare e rendere accessibili i diritti legati alla genitorialità: la guida *Genitori insieme: spazio al tempo in famiglia*, realizzata con il contributo del Coordinamento Donne e delle Politiche di genere della Cisl FVG, approfondisce le tematiche normative per l'attività sindacale.



www.cislfgv.it



www.cislfgv.it/coordinamento-donne/

Unione Sindacale Regionale Cisl Friuli Venezia Giulia
Piazza Dalmazia, 1 – Trieste
usr.friulivg@cisl.it