

## **D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151**

### **Articoli richiamati nel commento all'art. 34 del CCNL Scuola 18 gennaio 2024**

*D.Lgs. 151/2001: artt. 16, 17, 20, 27-bis, 28, 32, 34, 42, 42-bis e 47 • Legge 104/1992: art. 21*

*Nota: estratto coordinato delle disposizioni richiamate nel commento comma per comma dell'art. 34 del CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024. Per il testo ufficiale e per gli aggiornamenti successivi consultare Normattiva.*

#### **Art. 16 – Divieto di adibire al lavoro le donne**

**1.** È vietato adibire al lavoro le donne:

- a)** durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b)** ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c)** durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- d)** durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

**1.1.** In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

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

#### **Art. 17 – Estensione del divieto**

**1.** Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative.

Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

**2.** La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7,

comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
  - b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
  - c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.
3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.

## **Art. 20 – Flessibilità del congedo di maternità**

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

## **Art. 27-bis – Congedo di paternità obbligatorio**

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.
2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.
6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

*Nota di aggiornamento: la Corte costituzionale, con sentenza n. 115 del 2025, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 27-bis nella parte in cui non riconosce il congedo di paternità obbligatorio alla lavoratrice genitore intenzionale in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile.*

## Art. 28 – Congedo di paternità alternativo

**1.** Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

**1-bis.** Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.

**1-ter.** L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

**2.** Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

**3.** L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

## Art. 32 – Congedo parentale

**1.** Per ogni bambino, entro il compimento del quattordicesimo anno di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, salvo l'elevazione a undici mesi prevista quando il padre fruisce di almeno tre mesi di congedo parentale.

Nell'ambito di tale limite, il diritto spetta: alla madre lavoratrice, dopo il congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi quando ricorre la condizione prevista dalla legge; al genitore solo, o al genitore affidatario esclusivo nei casi previsti dall'articolo 337-quater del codice civile, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi.

**1-bis e 1-ter.** La contrattazione collettiva disciplina le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria. In mancanza di specifica regolamentazione, ciascun genitore può scegliere tra fruizione giornaliera e fruizione oraria; quest'ultima è consentita, nei limiti di legge, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga immediatamente precedente.

**2.** Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

**3.** Salvo casi di oggettiva impossibilità, il genitore deve preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità previste dai contratti collettivi e comunque con un termine non inferiore a cinque giorni,

indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo; il termine è di due giorni per il congedo parentale su base oraria.

**4.** Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

**4-bis.** Durante il periodo di congedo, lavoratore e datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

## **Art. 34 – Trattamento economico e normativo**

**1.** Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al quattordicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spettano tre mesi non trasferibili indennizzati, in via ordinaria, al 30 per cento della retribuzione. Nell'ambito dei periodi previsti dalla legge, l'indennità è elevata, in alternativa tra i genitori, all'80 per cento della retribuzione per un massimo complessivo di tre mesi da fruire entro il sesto anno di vita del bambino, secondo le condizioni temporali stabilite dalla normativa vigente.

I genitori hanno inoltre diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, indennizzato al 30 per cento della retribuzione. Nel caso di un solo genitore, spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. In caso di affidamento esclusivo ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, il genitore affidatario fruisce in via esclusiva anche del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23.

**2.** Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

**3.** Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quelli ordinariamente indennizzati, è dovuta, fino al quattordicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione soltanto se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti per l'integrazione al minimo.

**4.** L'indennità è corrisposta con le modalità previste dall'articolo 22, comma 2.

## **Art. 42 – Riposi e permessi per i figli con disabilità grave**

**1.** Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con disabilità in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

**2.** Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con disabilità in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

**4.** I riposi e i permessi previsti dalla legge n. 104/1992 possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

**5.** Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità ha diritto al congedo straordinario previsto dall'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53. Al coniuge convivente sono equiparati la parte di un'unione civile e il convivente di fatto. La norma individua,

secondo un ordine di priorità, gli altri familiari che possono fruirne in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti dei soggetti che precedono; il diritto può spettare anche quando la convivenza venga instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

**5-bis.** Il congedo di cui al comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona con disabilità grave e nell'arco della vita lavorativa. È accordato, di regola, a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo le eccezioni previste dalla legge. Per l'assistenza alla stessa persona opera il principio del referente unico, con le specifiche deroghe previste per i genitori.

**5-ter.** Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo è coperto da contribuzione figurativa, nei limiti economici annualmente rivalutati.

**5-quater.** I soggetti che fruiscono del congedo di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi possono fruire di permessi non retribuiti secondo quanto previsto dalla norma, senza riconoscimento della contribuzione figurativa.

**5-quinquies.** Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

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

*Rilevanza per l'art. 34, comma 8, CCNL Scuola: il contratto richiama i caregivers previsti dall'art. 42 del D.Lgs. 151/2001 ai fini della partecipazione alle procedure di mobilità.*

## **Art. 42-bis – Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche**

**1.** Il genitore con figli minori fino a tre anni di età, dipendente di una pubblica amministrazione, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale è fissata la residenza della famiglia o nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato e limitato a casi o esigenze eccezionali. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

**2.** Il posto temporaneamente lasciato libero non si rende disponibile ai fini di una nuova assunzione.

*Nota: la formulazione del comma 1 tiene conto della sentenza della Corte costituzionale n. 99/2024, che ha esteso il riferimento anche alla provincia o regione nella quale è fissata la residenza della famiglia.*

*Rilevanza per l'art. 34, comma 8, CCNL Scuola: la clausola contrattuale fa espressamente salvo quanto previsto dall'art. 42-bis del D.Lgs. 151/2001.*

## **Art. 47 – Congedo per la malattia del figlio**

**1.** Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

**2.** Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i quattordici anni.

3. La certificazione di malattia necessaria per fruire dei congedi è trasmessa per via telematica dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o convenzionato all'INPS, che la inoltra al datore di lavoro secondo le modalità previste dalla normativa vigente.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

*Rilevanza per l'art. 34, comma 4, CCNL Scuola: fino al compimento del terzo anno di vita del bambino il contratto riconosce, nei casi dell'art. 47, trenta giorni per ciascun anno, complessivamente tra i genitori, retribuiti secondo la disciplina contrattuale di miglior favore.*

## **Legge 5 febbraio 1992, n. 104 – Art. 21 – Precedenza nell'assegnazione di sede**

1. La persona con disabilità con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A richiamata dalla legge, assunta presso gli enti pubblici come vincitrice di concorso o ad altro titolo, ha diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili.
2. I soggetti di cui al comma 1 hanno la precedenza in sede di trasferimento a domanda.

*Rilevanza per l'art. 34, comma 8, CCNL Scuola: il contratto estende la medesima disciplina sulla partecipazione alle procedure di mobilità al personale indicato dall'art. 21 della legge n. 104/1992.*

*Fonti ufficiali di riferimento: Normattiva – D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151; Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Per l'art. 42-bis si tiene conto della sentenza della Corte costituzionale n. 99/2024. Il documento è un estratto coordinato a fini di consultazione e non sostituisce il testo ufficiale vigente.*