

## Distretto Sanitario di Monterotondo

- **Consultorio di Monterotondo:** via dell'Aeronautica, 53/d  
06 90075936 – [consultorio.monterotondo@aslroma5.it](mailto:consultorio.monterotondo@aslroma5.it)
- **Consultorio di Fonte Nuova:** via IV Novembre, 2  
06 90093584-82 – [consultorio.fontenuova@aslroma5.it](mailto:consultorio.fontenuova@aslroma5.it)

## Distretto Sanitario di Guidonia

- **Consultorio di Guidonia:** via dei Castagni, 20/22  
0774 779104 – [consultorio.guidonia@aslroma5.it](mailto:consultorio.guidonia@aslroma5.it)
- **Consultorio di Setteville:** via Giovanni Pascoli, 54  
0774 391375 – [consultorio.setteville@aslroma5.it](mailto:consultorio.setteville@aslroma5.it)
- **Consultorio di Palombara:** piazza Salvo D'Acquisto  
0774 6545420 – [consultorio.palombara@aslroma5.it](mailto:consultorio.palombara@aslroma5.it)

## Distretto Sanitario di Tivoli

- **Consultorio di Tivoli:** piazza Massimo, 1  
0774 704708 – [consultorio.tivoli@aslroma5.it](mailto:consultorio.tivoli@aslroma5.it)

## Distretto Sanitario di Subiaco

- **Consultorio di Subiaco:** largo Giuseppe Mazzini, 5  
0774 824143 – [consultorio.subiaco@aslroma5.it](mailto:consultorio.subiaco@aslroma5.it)
- **Consultorio di Olevano Romano:** via San Francesco d'Assisi  
06 9564186 – [consultorio.olevanoromano@aslroma5.it](mailto:consultorio.olevanoromano@aslroma5.it)

## Distretto Sanitario di Palestrina

- **Consultorio di Palestrina:** via Porta San Martino, 38  
06 95322624 – [consultorio.palestrina@aslroma5.it](mailto:consultorio.palestrina@aslroma5.it)
- **Consultorio di Zagarolo:** via Borgo San Martino, 3  
06 95322841 – [consultorio.zagarolo@aslroma5.it](mailto:consultorio.zagarolo@aslroma5.it)

## Distretto Sanitario di Colleferro

- **Consultorio di Colleferro:** largo Oberdan, snc  
06 97206750 – [consultorio.colleferro@aslroma5.it](mailto:consultorio.colleferro@aslroma5.it)
- **Consultorio di Valmontone:** via Porta Napoletana, 8  
06 97223629 – [consultorio.valmontone@aslroma5.it](mailto:consultorio.valmontone@aslroma5.it)



# Informazioni per le famiglie nel periodo della gravidanza e del post-partum

**Servizio Sociale Consultori**

# DICHIARAZIONE DI NASCITA: riconoscimento e pre-riconoscimento

**PRE-RICONOSCIMENTO:** previsto per le coppie NON coniugate. Si effettua presso l'ufficio anagrafe del Comune di residenza della madre, a partire dal 7° mese di gravidanza.

I futuri genitori andranno insieme presso l'ufficio anagrafe con i propri documenti di riconoscimento validi e il certificato medico di gravidanza che attesta l'epoca gestazionale della madre, redatto dal Medico di Medicina Generale o dal Ginecologo. Il padre, quindi, potrà con tale documento e senza la necessità della presenza della madre effettuare il riconoscimento dei propri figli in ospedale o in comune al momento della nascita.

**RICONOSCIMENTO:** previsto per tutte le coppie e necessita di un documento valido di riconoscimento e l'atto di nascita rilasciato in ospedale o dall'Ostetrica, in caso di parto in casa. Viene effettuato:

- Da uno dei genitori o da un loro procuratore speciale, presso l'Ospedale/Istituto in cui è avvenuta la nascita, entro 3 giorni dalla data del parto;
- Da uno dei genitori, presso il Comune di residenza della madre (o del padre, se vi è un preciso accordo), entro 10 giorni dalla data del parto;
- Da uno dei genitori, presso il Comune di nascita, entro 10 giorni dalla data del parto.

# TESTO UNICO 151/2021



**Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151** è il testo unico che disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

**Modifiche:** L. 92/2012, DL 105/2022, L. 197/2022, Legge di Bilancio annuale.

- **CONGEDO MATERNITÀ:** astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- **CONGEDO PATERNITÀ:** astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- **CONGEDO PARENTALE:** astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- **CONGEDO PER MALATTIA FIGLIO:** astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
- **PERMESSI ALLATTAMENTO:** astensione oraria facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore durante il primo anno di vita dei figli.

# CONGEDO DI MATERNITÀ

È il periodo di **astensione obbligatoria dal lavoro** riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. Va richiesto a partire **dal 7° mese** di gravidanza e prima di entrare nell'8° mese. La domanda va quindi presentata almeno sette giorni prima della 32° settimana di gestazione. Spetta a:

- **lavoratrici dipendenti** assicurate all'INPS anche per la maternità, comprese le lavoratrici assicurate ex IPSEMA;
- **apprendiste, operaie, impiegate, dirigenti** con un rapporto di lavoro in corso all'inizio del congedo;
- **disoccupate o sospese**, secondo quanto previsto dall'articolo 24 del citato Testo Unico maternità/paternità (TU);
- **lavoratrici agricole** a tempo indeterminato o determinato che, nell'anno di inizio del congedo, siano in possesso della qualità di bracciante con iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo (articolo 63 del TU);
- **lavoratrici a domicilio, addette ai servizi domestici e familiari, lavoratrici LSU o APU** secondo quanto previsto dagli articoli 61, 62 e 65 del TU;
- **lavoratrici dipendenti da amministrazioni pubbliche** (incluse le lavoratrici dipendenti ex INPDAP ed ENPALS) le quali sono tenute agli adempimenti previsti dalla legge in caso di maternità verso l'amministrazione pubblica dalla quale dipendono e da cui percepiscono la relativa indennità, corrispondente al trattamento economico, secondo quanto disposto dagli articoli 2 e 57 del TU.

Il congedo di maternità normalmente inizia due mesi prima della data presunta del parto (salvo flessibilità o opzione di fruizione dei cinque mesi dopo il parto). Il periodo di astensione può riguardare periodi di gestazione antecedente i due mesi qualora sia disposta l'interdizione anticipata su disposizione dell'ASL, se la gravidanza è a rischio, o dell'Ispettorato territoriale del lavoro se le mansioni sono incompatibili con la gravidanza. In caso di parto gemellare, la durata del congedo di maternità non varia.



Dopo il parto, **il congedo dura:**

- tre mesi (salvo flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta ed effettiva;
- tre mesi più i giorni non goduti, se il parto è anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce). Questo anche nel caso in cui la somma dei tre mesi successivi al parto e dei giorni compresi tra la data effettiva e quella presunta del parto supera il limite di cinque mesi;

Il periodo di congedo di maternità può essere articolato diversamente in caso di flessibilità, per cui la lavoratrice ha:

- **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 del luogo di lavoro attestino che tale opzione non sia pregiudizievole per la salute della gestante e del nascituro. Tale richiesta va inoltrata prima della 36° settimana di gestazione;
- **facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto (o dopo la data presunta del parto) ed entro i cinque mesi successivi**, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale – o con esso convenzionato – e il medico competente del luogo di lavoro attestino che tale opzione non sia pregiudizievole per la salute della gestante e del nascituro. Tale richiesta va inoltrata prima della 32° settimana di gestazione;

**Attenzione:** come precisato nella circolare INPS 29 settembre 2022, n. 106, la documentazione medica necessaria per poter continuare a lavorare in caso di flessibilità o di fruizione esclusiva dopo il parto deve essere prodotta ai soli datori di lavoro e non all'Istituto.

# PATERNITÀ ATTIVA

Il ruolo attivo del papà nella quotidianità fa sì che, attraverso un forte legame affettivo, **lo sviluppo cognitivo, sociale ed emotivo dei propri figli abbia esiti positivi.**

La condivisione della cura e i congedi servono a promuovere **sia la parità nella sfera privata che nel mercato del lavoro.**

La **Costituzione Italiana** tutela la maternità e il ruolo della lavoratrice madre attraverso l'art. 37 che recita: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

Tale tutela è posta al centro della legislazione in materia e sia il T.U. 151/2001 che le successive modifiche non fanno che rafforzarla, con l'obiettivo futuro di **rendere davvero la genitorialità paritetica in Italia.**

È importante quindi comprendere **il valore di essere padri**, cosa comporta vivere la paternità attiva nel contesto socio-culturale.

Il Consultorio è promotore di questo modello paterno, in quanto servizio socio-sanitario territoriale che si occupa da sempre di **prevenzione e promozione del benessere della donna, della coppia e della famiglia.**

# CONGEDO DI PATERNITÀ

- **Il padre può richiedere il congedo di paternità alle stesse condizioni previste per la madre**, a prescindere dal fatto che la stessa sia lavoratrice o meno, in caso di morte o grave infermità della stessa ed in caso di abbandono del figlio o di affidamento esclusivo al padre;
- **Il trattamento economico e normativo**, nonché il trattamento previdenziale per l'eventuale congedo di paternità, **è uguale** a quello previsto per le lavoratrici;
- In caso di **madre non lavoratrice**, il congedo di paternità termina **al terzo mese** dopo il parto (sempre in base al tipo di CCNL);
- In caso di **parto prematuro con ricovero del neonato** in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità può essere **differito**, in tutto o in parte, alla data di ingresso del bambino nella casa familiare.
- In caso di **adozioni o affidamenti al padre** spetta il congedo di paternità **per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua**, oltre a quanto già previsto, anche in alternativa alla madre che vi rinunci anche solo parzialmente.



# CONGEDO PARENTALE

## CONGEDO PARENTALE OBBLIGATORIO (previsto solo per il padre) L. 92/2012

Prevede **10 giorni di congedo retribuiti al 100%** da richiedere tutti insieme oppure in modo non continuativo e può essere richiesto dai 2 mesi precedenti la data del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita. Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, almeno cinque giorni prima, dove possibile in relazione all'evento nascita o in base alla data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

## CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO

Per congedo parentale si intende **l'astensione facoltativa** della lavoratrice e/o del lavoratore alle dipendenze di datori di lavoro privati e pubblici.

Spetta **a entrambi i genitori fino al compimento dei 12 anni** di età del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori **non superiore a 10 mesi**, elevabili ad 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Viene retribuito al 30% della retribuzione indipendentemente dall'età del figlio ed ne è consentita la fruizione oraria.

Solo per i **dipendenti pubblici** il primo mese di congedo parentale è retribuito al 100%, mentre il secondo mese viene retribuito in base alla legge di bilancio vigente in quell'anno specifico.

Per quanto riguarda i **dipendenti privati**, la retribuzione dei primi mesi di congedo parentale è definita dalla legge di bilancio vigente in quell'anno.

Ricapitolando, **sono 10 i mesi di congedo parentale indennizzabili, elevabili a 11 mesi, ma per un massimo di 6 mesi per un solo genitore.**

# SCELTA DEL MEDICO DI MEDICINA GENERALE E DEL PEDIATRA DI LIBERA SCELTA



## COME ISCRIVERE I NUOVI NATI

Sono necessari i seguenti documenti:

- **Documento di riconoscimento** del genitore o di chi esercita la potestà genitoriale;
- **Autocertificazione Stato di Famiglia;**
- **Codice fiscale del neonato** rilasciato dalla Agenzia delle Entrate o dall'ospedale o dal Comune;
- **Dichiarazione che l'altro genitore**, titolare della potestà genitoriale, **concorda nella scelta nel caso in cui la richiesta sia presentata da un solo genitore** (modulo Dichiarazione sostitutiva di notorietà sul sito [www.aslroma5.it](http://www.aslroma5.it));

I soggetti diversi dai genitori o da chi esercita la potestà genitoriale devono essere muniti di **delega unitamente al documento di riconoscimento del delegato e del delegante.**

Per presentare la documentazione, rivolgersi allo **Sportello CUP del Distretto di residenza** del minore.

Sul sito **[www.aslroma5.it](http://www.aslroma5.it)** trovate la **modulistica** da allegare e ulteriori le informazioni.

# ALLATTAMENTO A RISCHIO

EVENTUALE  
VALUTAZIONE DEI  
RISCHI PRESENTI  
DURANTE IL PUERPERIO  
E L'ALLATTAMENTO,  
INSIEME AL DATORE DI  
LAVORO E IN BASE AL  
D.LGS 151/01



LAVORO  
CONSIDERATO  
A RISCHIO



IMPOSSIBILITÀ DI  
SPOSTAMENTO AD ALTRA  
MANSIONE, QUINDI RICHIESTA  
SCRITTA ALL'ISPettorato  
DEL LAVORO ENTRO 3 MESI  
DAL PARTO.  
PROLUNGAMENTO DEL  
PERIODO DI ASTENSIONE  
OBBLIGATORIA FINO AL  
COMPIMENTO DEL 7° MESE DI  
VITA DEL NEONATO.

POSSIBILITÀ DI  
SPOSTAMENTO AD ALTRA  
MANSIONE CON LO STESSO  
STIPENDIO.  
COMUNICAZIONE  
ALL'ISPettorato DEL  
LAVORO DA PARTE DEL  
DATORE.  
SI RIENTRA AL LAVORO O SI  
CHIEDE CONGEDO  
PARENTALE FACOLTATIVO.

## SEMPRE:

La lavoratrice invia al datore di lavoro il certificato di nascita **entro 30 giorni dal parto**.

### COME FARE DOMANDA ALL'ISPettorato PER L'ALLATTAMENTO A RISCHIO

- Il datore di lavoro invia l'istanza **direttamente all'Ispektorato**;
- La lavoratrice, dopo aver avvisato il datore di lavoro, **invia personalmente (via mail o PEC) la domanda all'ispektorato** allegando il certificato di nascita del figlio/a.



# RIPOSI E PERMESSI (anche per allattamento) T.U. L. 151/2001

Le madri lavoratrici e i padri lavoratori, durante il 1° anno di vita del bambino, hanno diritto fino a **2 permessi di riposo di 1 ora ciascuno**, anche cumulabili, durante la giornata.

Il riposo è ridotto ad un'ora solo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

**Il beneficio spetta al padre lavoratore** solo nei seguenti casi:

- in caso di morte o di grave infermità della madre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- in caso i figli siano stati affidati solo al padre;
- se la madre è lavoratrice autonoma;
- se la madre è casalinga senza eccezioni e indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino (Circolare INPS n. 118 del 25/11/2009).



# MALATTIA DEL BAMBINO T.U. L. 151/2001

È prevista la possibilità per entrambi i genitori, alternativamente, di **astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni**:

- **per tutta la durata della malattia**, fino ad un'età non superiore ai tre anni;
- **cinque giorni l'anno** per ciascun genitore se il bambino è di età compresa fra 3 e 8 anni.

Per fruire di questa agevolazione è necessario presentare **un certificato rilasciato da un pediatra** del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, **oltre ad un'autocertificazione** in cui si dichiara che **l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo**. Durante i congedi per malattia del bambino non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia.

Per i **dipendenti pubblici**, il periodo di congedo per la malattia del figlio è di 30 giorni l'anno retribuiti al 100%, fino a un'età non superiore ai tre anni. Dal terzo all'ottavo anno spetta solo la contribuzione figurativa.

Per i **dipendenti privati**, invece, i periodi di congedo per la malattia del figlio non danno luogo a nessuna retribuzione: fino al compimento del terzo anno di vita del bambino è dovuta la sola contribuzione figurativa; dal terzo all'ottavo anno spetta una contribuzione figurativa ridotta.

# ASSEGNO UNICO

**ASSEGNO UNICO UNIVERSALE:** sostegno economico alle famiglie attribuito per **ogni figlio a carico fino al compimento dei 18 anni** (in alcuni casi fino ai 21 anni) e senza limiti di età per i figli con disabilità.

**L'importo spettante varia in base all'ISEE valido al momento della domanda.** Per i nuovi nati, la richiesta andrà presentata dopo la nascita e dopo che al nascituro è stato attribuito il codice fiscale. Saranno, quindi, pagati gli arretrati a decorrere dal 7° mese di gravidanza. La domanda può essere presentata online tramite il sito INPS oppure attraverso i CAF o i Patronati.

L'Assegno unico **non assorbe né limita gli importi del bonus asilo nido e riguarda tutte le categorie di lavoratori:** dipendenti (sia pubblici che privati), autonomi, pensionati, disoccupati, inoccupati ecc..

Per i **percettori del reddito di inclusione**, l'importo dell'Assegno unico è erogato con le stesse modalità di erogazione del reddito mediante accredito sulla carta di cui gli stessi sono in possesso.

# ALTRI BONUS

## Altri aiuti per le famiglie:

- Assegno di maternità dei Comuni;
- Bonus asilo nido;
- Bonus lavoratrici madri con tre o più figli;
- ADI (assegno d'inclusione);
- Bonus nascita.

Ogni anno la Legge di Bilancio prevede dei **bonus specifici per le famiglie.**

I genitori possono informarsi presso i **Patronati**, i **CAF** o nella pagina dedicata del **sito dell'INPS**.

