

► Scheda sui principali congedi di cura per la prima infanzia nella legislazione italiana

Congedo di maternità

La legislazione italiana sulla protezione della maternità prevede un congedo di 22 settimane (o 5 mesi – 2 mesi prima del parto e 3 mesi dopo il parto) che è più elevato rispetto allo standard minimo di 14 settimane fissato dalla Convenzione OIL n. 183 (ratificata dall'Italia nel 2001). Durante questo periodo, l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS) corrisponde alla lavoratrice (attraverso il datore di lavoro) un beneficio monetario equivalente all'80 per cento del reddito percepito in costanza di lavoro.

Il congedo di maternità copre sia le lavoratrici dipendenti che quelle autonome e le madri adottive. Durante il periodo di congedo di maternità e dei congedi addizionali, non è possibile attivare la procedura di licenziamento. Nei casi in cui questa procedura venga attivata, l'onere di provare che il licenziamento non è collegato al periodo di maternità è a carico del datore di lavoro.

Una volta terminato il periodo di congedo di maternità, la lavoratrice ha il diritto di riprendere la stessa posizione lavorativa o una posizione equivalente a quella che aveva prima del congedo.

Non è possibile chiedere alla lavoratrice di eseguire un test di maternità.

Congedo di paternità

Al padre lavoratore è riconosciuto il congedo di paternità, ossia il diritto ad 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 o affidamento esclusivo del bambino al padre. Nello specifico, ai padri lavoratori dipendenti spettano dieci giorni di congedo di paternità obbligatorio, retribuiti al 100 per cento del reddito percepito in costanza di lavoro¹. Tale congedo si configura come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità. A partire dal 1° gennaio 2021, la tutela del congedo è stata ampliata prevedendo la fruizione anche nel caso di morte perinatale del figlio². Il congedo facoltativo del padre è invece condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di un giorno di congedo maternità. Il giorno goduto dal padre anticipa quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.

¹ Il congedo obbligatorio di paternità era stato introdotto in via sperimentale con la [L. 92/2012](#) (legge Fornero) per gli anni 2013-2015 e - prorogato per l'anno 2016 - dalla legge di stabilità 2016 ([L. 208/2015](#)) che aveva elevato a 2 giorni l'originaria astensione obbligatoria del padre, limitata ad un giorno. Per il biennio 2017-2018, la legge di bilancio 2017 ([L. 232/2016](#)) aveva ulteriormente innalzato i giorni spettanti fino a 4 per l'anno 2018. Per l'anno 2019, la legge di bilancio 2019 ([L. 145/2018](#)), che ne aveva elevato la durata a 5 giorni. Per l'anno 2020, il congedo obbligatorio è stato prorogato dalla legge di bilancio 2020 (art. 1, co. 342, [L. 160/2019](#)), che ne ha inoltre elevato la durata a 7 giorni. Infine, a partire dall'anno solare 2021, l'articolo 1, comma 363, lettera a), della [legge 30 dicembre 2020, n. 178](#) (legge di bilancio 2021) ha ulteriormente innalzato a dieci il numero dei giorni di congedo obbligatorio.

² Vedasi la [legge 30 dicembre 2020, n. 178](#).

Il congedo di paternità è fruibile entro il quinto mese di vita del figlio. Esso può essere richiesto, anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento (entro il quinto mese dall'ingresso in famiglia) avvenuti successivamente al 1° gennaio 2021. Prima di questa data, la durata del congedo obbligatorio di paternità era di un giorno.

Il congedo di paternità non è applicabile ai lavoratori autonomi o ai genitori dello stesso sesso. Durante il periodo di congedo di paternità e dei congedi addizionali, non è possibile attivare la procedura di licenziamento. Nei casi in cui questa procedura venga attivata, l'onere di provare che il licenziamento non è collegato al periodo di paternità è a carico del datore di lavoro.

Una volta terminato il periodo di congedo, il lavoratore ha il diritto di riprendere la stessa posizione lavorativa o una posizione equivalente a quella che aveva prima del congedo.

Congedo parentale

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

Il congedo parentale è rivolto a lavoratrici e lavoratori dipendenti e alle lavoratrici autonome. Esso spetta ai genitori naturali, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente. Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro. Per le lavoratrici autonome il periodo massimo di congedo parentale è di 3 mesi. Esso dev'essere usufruito entro il primo anno di vita o di ingresso in famiglia del bambino. L'indennità di congedo parentale non spetta ai padri lavoratori autonomi; ai genitori disoccupati o sospesi; ai genitori lavoratori domestici; e ai genitori lavoratori a domicilio. Considerato il limite previsto, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi;
- al lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi;
- al lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo dieci mesi.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari o genitori dello stesso sesso, il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

La legge 24 dicembre 2012, n. 228, ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le

modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel *Jobs act*, prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

Il decreto legislativo 25 giugno 2015, n. 81, ha previsto infine la possibilità per il lavoratore di chiedere per una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. La riduzione dell'orario non deve però superare il 50 per cento.

Il congedo parentale è compensato al 30 per cento della retribuzione.

Durante il periodo di congedo parentale e dei congedi aggiuntivi, non è possibile attivare la procedura di licenziamento (se non per giusta causa?). Nei casi in cui questa procedura venga attivata, l'onere di provare che il licenziamento non è collegato al congedo parentale è a carico del datore di lavoro.

Una volta terminato il periodo di congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno il diritto di riprendere la stessa posizione lavorativa o una posizione equivalente a quella che avevano prima del congedo.

Durante l'emergenza sanitaria legata alla pandemia di COVID-19, l'Italia ha introdotto un diritto speciale al congedo parentale fino a 15 giorni, che è stato successivamente esteso a 30 giorni (congedo COVID-19). Fino al 31 marzo 2022, tale congedo è concesso ai lavoratori dipendenti e ai genitori lavoratrici e lavoratori autonomi che contribuiscono alla previdenza sociale (INPS e Gestione Separata) per la cura dei figli conviventi minori di 14 anni affetti dal Coronavirus, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa e, senza limiti di età e indipendentemente dalla convivenza, per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata³. L'indennizzo è corrisposto nella misura del 50 per cento della retribuzione o reddito giornalieri.

Congedi per l'allattamento

Il permesso è retribuito o concesso attraverso la riduzione dell'orario di lavoro. Esso può essere usufruito fino ad un massimo di 120 giorni fino al compimento del primo anno di età del bambino fino al compimento del 1° anno del figlio oppure per i primi 12 mesi dall'adozione. L'eccezione è rappresentata dai figli con disabilità per i quali i riposi possono essere fruiti fino al compimento dei 3 anni.

I permessi di allattamento sono corrispondenti all'orario di lavoro: se il genitore ha una media di 6 ore lavorative per giornata, allora saranno 2 ore, mentre per una media inferiore il permesso è solo di un 1 ora al giorno. Le 2 ore di permesso possono essere distribuite in vario modo; ad esempio, il lavoratore può fruirne consecutivamente (ad esempio uscendo in anticipo) oppure spezzarle nell'arco della giornata (un'ora al mattino e una al pomeriggio). Questa decisione va presa in accordo con il datore di lavoro, il quale non può rifiutarsi di concedere il permesso per allattamento ma può definirne le modalità di utilizzo.

³Vedasi il [messaggio 8 gennaio 2022, n. 74](#) dell'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale.

Per il congedo ad ore l'indennità economica è pari all'ammontare dell'ora di allattamento. Quindi durante le ore di permesso la lavoratrice percepisce il 100 per cento della retribuzione prevista dal contratto di lavoro.

L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro ma è totalmente a **carico dell'Inps**. Gli unici lavoratori ai quali l'indennità viene pagata direttamente dall'Istituto di Previdenza sono:

- gli stagionali a tempo determinato;
- gli agricoli a tempo determinato;
- i lavoratori dello spettacolo saltuari o a termine.

Ai fini pensionistici, il riposo viene conteggiato interamente in quanto vi è il versamento dell'apposita contribuzione figurativa.