



ASPETTI UN FIGLIO? CONOSCI I TUOI DIRITTI



Regione Emilia-Romagna
Assemblea legislativa

Consigliera
di parità

Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 agosto 2022, nel dare attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1158, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, nonché di conseguire

la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, ha introdotto alcune novità normative in materia di maternità, paternità e congedo parentale.

LE TUTELE DURANTE LA GRAVIDANZA

I medici devono **trasmettere online all'INPS i certificati di gravidanza o di interruzione di gravidanza** (articolo 21, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - Testo Unico sulla maternità e paternità, modificato dal decreto legislativo 26 agosto 2016, n. 179 - Codice dell'amministrazione digitale).

Grazie alla trasmissione online del certificato a cura del medico, l'interessata non è più tenuta a presentare all'Istituto il certificato di gravidanza o di interruzione della gravidanza in formato cartaceo, assicurando alla lavoratrice in gravidanza e al datore di lavoro la possibilità di **consultare il certificato trasmesso mediante il servizio dedicato**. Il medico certificatore deve rilasciare all'interessata il **numero univoco di certificato assegnato dal sistema**, potendo eventualmente anche fornirle una copia cartacea del certificato medico.

Dal momento della certificazione, è possibile fruire di permessi retribuiti per esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche connessi allo stato di gravidanza.



LE TUTELE DOPO IL PARTO

CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ E DI PATERNITÀ ALTERNATIVO PER LAVORATRICI E LAVORATORI DIPENDENTI

COS'È

Il congedo di maternità è il periodo di **astensione obbligatoria** dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre. Si tratta, in questo caso, del congedo di paternità alternativo. Il diritto al congedo e alla relativa

indennità è previsto anche in caso di adozione o affidamento di minori.


L'obbligatorietà del congedo per le lavoratrici dipendenti è sancita dal Testo Unico sulla maternità e paternità (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151) che vieta ai datori di lavoro di adibire le donne al lavoro durante il periodo di congedo di maternità.

A CHI È RIVOLTO

Il congedo di maternità 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**;
- **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;

- **lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari** (colf e badanti);
- **lavoratrici a domicilio**;
- **lavoratrici LSU o APU** (attività socialmente utili o di pubblica utilità);

DECORRENZA E DURATA

Secondo quanto previsto dagli articoli 16 e seguenti del TU, il congedo di maternità inizia due mesi prima la 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'Azienda Sanitaria Locale, se la gravidanza è a rischio, o dell'Ispettorato territoriale del lavoro se le mansioni sono incompatibili con la gravidanza.

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;

- **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.

- **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;
- **cinque mesi successivi al parto**, nel caso di opzione di astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del 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 ([circolare INPS 12 dicembre 2019, n. 148](#));

- **l'intero periodo di interdizione prorogata** disposto dell'Ispettorato territoriale del lavoro (quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni).

In caso di **parto gemellare**, la durata del congedo di maternità non varia.

La data del parto è giorno a sé rispetto ai due mesi di ante partum e ai tre mesi post partum e, pertanto, tale giorno deve essere sempre aggiunto ai consueti cinque mesi di congedo di maternità.

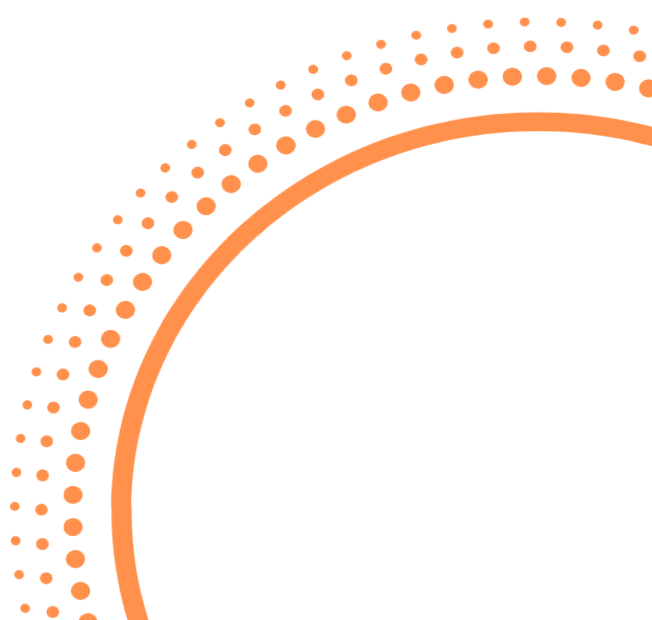
Se il neonato è ricoverato in una struttura, pubblica o privata, la madre può **sospendere** anche parzialmente il congedo successivo al parto (articolo 16 bis, comma 1 del TU) e riprendere l'attività lavorativa. La madre usufruirà del periodo di congedo residuo a partire dalle dimissioni del bambino. Questo diritto può essere esercitato **una sola volta per ogni figlio**, solo se le condizioni di salute della madre sono compatibili con la ripresa dell'attività lavorativa (articolo 16 bis, comma 2 del TU) e accertate da attestazione medica.

In caso di adozione o affidamento, la sospensione del periodo di congedo di maternità per il ricovero del minore è prevista solo per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, sempre che sia stata ripresa l'attività lavorativa (articolo 26, comma 6 bis).

In caso di interruzione di gravidanza dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice può astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, tranne se rinuncia alla facoltà di fruire del congedo di maternità (articolo 16, comma 1 bis del TU, modificato dal decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119).

Secondo quanto previsto dalla legge 4 maggio 1983, n. 184, per **l'adozione o l'affidamento preadottivo nazionale di minore** il congedo di maternità spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

Per le **adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali**, il congedo spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso in Italia del minore adottato o affidato. Il periodo di congedo può essere fruito anche parzialmente prima dell'ingresso in Italia del minore.



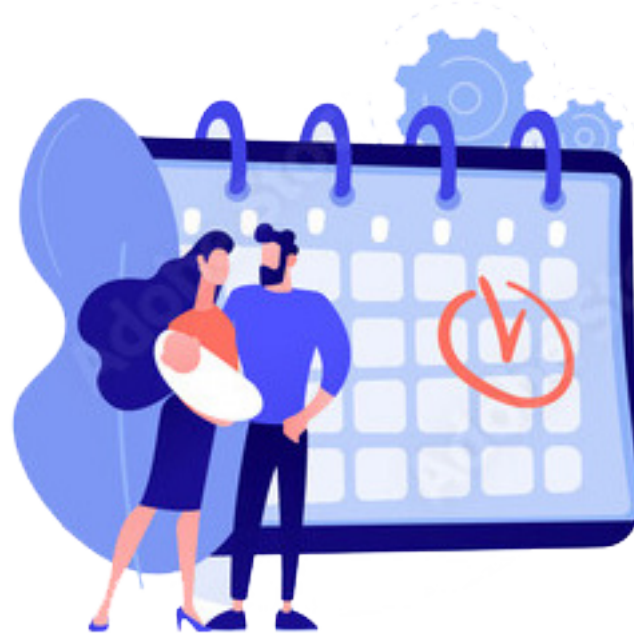
Il congedo può essere fruito anche parzialmente o in modalità frazionata, ma non oltre i cinque mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore.

In caso di **affidamento non preadottivo**, il congedo spetta alle lavoratrici e ai lavoratori per tre mesi, da fruire, anche frazionatamente, entro i cinque mesi successivi all'affidamento del minore.

Il **congedo di paternità alternativo** (regolato dagli articoli 28 e seguenti del TU e modificato dall'art. 2 del d.lgs. 105/2022) è riconosciuto quando si verificano eventi che riguardano la madre del bambino e spetta in caso di:

- **morte o grave infermità della madre.** Il padre richiedente, all'atto della compilazione della domanda, indica gli estremi della madre e la data del decesso. La certificazione sanitaria di grave infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'INPS, allo sportello o a mezzo raccomandata;
- **abbandono del figlio da parte della madre,** da attestare con la compilazione online della dichiarazione di responsabilità;
- **affidamento esclusivo del figlio al padre** (articolo 337-quater del codice civile), il quale comunica gli elementi identificativi del provvedimento indicando l'autorità giudiziaria, la sezione, il tipo e numero di provvedimento, la data di deposito in cancelleria.

In caso di adozione o affidamento di minori, oltre



agli eventi sopra riportati, il congedo di paternità alternativo è fruibile dal padre a seguito della **rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità** al quale ha diritto. La rinuncia si attesta con la compilazione online della dichiarazione di responsabilità.

Il congedo di paternità alternativo, che decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi sopra elencati, dura quanto il periodo di congedo di maternità non fruito dalla madre lavoratrice, anche se lavoratrice autonoma con diritto all'indennità prevista dall'articolo 66 del TU. Se la madre è non lavoratrice, il congedo di paternità alternativo termina dopo tre mesi dal parto. In caso di madre che scelga di non riconoscere il figlio e di mantenere il proprio anonimato, al padre spetta, a titolo di congedo di paternità alternativo, il teo-

rico periodo residuo di congedo di maternità pari ai 3 mesi di post partum.

In caso di **ricovero** del bambino in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità alternativo può essere sospeso, anche parzialmente, fino

alle dimissioni del bambino.

Ai padri spettano anche **dieci giorni** di congedo di paternità obbligatorio di cui all'art.27-bis del d.lgs. 151/2001 (vedi sotto).

QUANTO SPETTA

Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità alternativo) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità o paternità alternativo, quindi, solitamente, l'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo.

L'indennità è anticipata in busta paga dal datore di lavoro, anche per le lavoratrici assicurate ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro che hanno scelto il pagamento con il metodo del conguaglio CA2G (circolare INPS 23 ottobre 2015, n. 173).

È, invece, pagata **direttamente dall'INPS** con bonifico postale o accredito su conto corrente bancario o postale a:

- lavoratrici stagionali;
- operaie agricole (salva la facoltà di anticipazione dell'indennità, da parte del datore di lavoro, in favore delle operaie agricole a tempo indeterminato);

- lavoratrici dello spettacolo saltuarie o a termine ([circolare INPS 10 dicembre 2021, n.182](#));
- lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti);
- lavoratrici disoccupate o sospese;
- lavoratrici assicurate ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro che non hanno scelto il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio CA2G.

I periodi di permanenza all'estero sono indennizzati a titolo di congedo di maternità solo se seguiti da un provvedimento di adozione o affidamento validi in Italia.

Il diritto all'indennità si prescrive **entro un anno** e decorre dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità (o paternità alternativo). Per evitare la perdita del diritto è necessario che la lavoratrice o il lavoratore presentino all'INPS (prima dello scadere dell'anno) istanze scritte di data certa, dirette a ottenere il pagamento della indennità.

REQUISITI

Per le **lavoratrici e i lavoratori dipendenti** è richiesta la sussistenza di un rapporto di lavoro.

Per le lavoratrici addette ai **servizi domestici e familiari** (colf e badanti) sono richiesti 26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità oppure 52 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo.

In presenza di questo requisito contributivo, l'indennità di maternità spetta indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di lavoro in atto.

Per le **lavoratrici agricole** a tempo determinato è richiesto, nell'anno di inizio del congedo, il possesso della qualità di bracciante comprovata dall'iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo.

Per le **lavoratrici disoccupate o sospese**, il congedo di maternità deve iniziare entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro. Se sussiste il diritto all'indennità di disoccupazione, alla mobilità o alla cassa integrazione, il congedo può iniziare oltre i 60 giorni. Per le disoccupate che negli ultimi due anni hanno svolto lavori esclusi dal contributo per la disoccupazione, il diritto all'indennità di maternità spetta solo se il congedo di maternità è iniziato entro 180 giorni dall'ultimo giorno di lavoro e sono stati versati all'INPS 26 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo.

Per le **lavoratrici assicurate ex IPSEMA** dipendenti da datori di lavoro che scelgono il pagamento delle indennità con il conguaglio CA2G (circolare INPS 23 ottobre 2015, n. 173), la competenza territoriale alla gestione delle pratiche è quella prevista per la generalità dei lavoratori e determinata in base alla residenza dell'assicurato.



QUANDO FARE DOMANDA

La domanda va inoltrata prima dei due mesi che precedono la data prevista del parto e comunque mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la prescrizione del diritto all'indennità.

Prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, la lavoratrice deve far pervenire all'INPS il certificato medico di gravidanza, per il tramite

di un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, che provvederà all'**invio telematico** dello stesso.

La lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni dal parto.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

COS'È

È un **congedo obbligatorio di 10 giorni** (disciplinato dall'articolo 27-bis del Testo Unico maternità/paternità, decreto legislativo 151/2001, come modificato dal decreto legislativo 105/2022) finalizzato a una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne e a un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio.

A CHI È RIVOLTO

Possono fruire del **congedo di paternità obbligatorio i padri lavoratori dipendenti**, privati e pubblici, anche in caso di adozione e affidamento.

Sono esclusi i padri lavoratori autonomi e quelli iscritti alla Gestione Separata.



DECORRENZA E DURATA

Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, **nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita** (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo).

Le disposizioni si applicano agli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal **13 agosto 2022**, giorno di entrata in vigore del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, e anche per gli eventi antecedenti il 13 agosto 2022, purché il lavoratore padre si trovi nelle condizioni di poter fruire di periodi di congedo di paternità obbli-

gatorio o dei periodi residui non fruiti a titolo di congedo obbligatorio del padre di cui alla legge 92/2012.

È possibile fruire del congedo anche **frazionato a giorni**, ma non frazionato a ore, e anche in caso di **morte perinatale del figlio**.

In caso di **parto plurimo**, la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi**.

I padri possono fruire dei giorni di congedo obbligatorio anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. I giorni di congedo sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo, di cui all'articolo 28 del Testo Unico.

QUANTO SPETTA

Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'articolo 22, commi 2-7, e dell'articolo 23 del Testo Unico. Il trattamento

previdenziale è quello previsto dall'articolo 25 del Testo Unico.

Per quanto concerne il computo dei 10 giorni (20 in caso di parto plurimo), **devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative**.

REQUISITI

Il padre deve essere titolare di un **rapporto di lavoro dipendente**.

QUANDO FARE DOMANDA

Il padre deve comunicare 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.

COME FARE DOMANDA

Nei casi di **pagamento a conguaglio** il padre lavoratore dipendente del settore privato deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni di congedo di paternità obbligatorio. Al posto della comunicazione scritta è possibile utilizzare il sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Nei casi di **pagamento diretto da parte di INPS**, la domanda si presenta **online** all'Istituto attraverso il servizio dedicato. In alternativa, si può fare la domanda tramite Contact center (al numero 803 164 164 oppure 06 164 164) o tramite enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

I lavoratori dipendenti di pubbliche amministrazioni presentano sempre la domanda alla propria amministrazione datrice di lavoro.

CONGEDO FACOLTATIVO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Nei **primi 12 anni di vita dei figli**, i genitori hanno diritto a un ulteriore periodo di astensione facoltativa dal lavoro. Il **periodo massimo** complessivo per entrambi i genitori è di 10 mesi, 11 se il padre chiede almeno 3 mesi di congedo facoltativo. Il periodo di congedo, spettando per ogni figlio, è raddoppiato in caso di parto gemellare.

In particolare il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- **alla madre**, dopo il congedo obbligatorio, per un periodo, continuativo o frazionabile, non superiore a 6 mesi;
- **al padre, dalla nascita del figlio**, per un periodo, continuativo o frazionabile, non superiore a 6 mesi, elevato a 7 mesi se richiede almeno 3 mesi continuativi;
- per il genitore solo (da intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio, ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile) il periodo di congedo ammesso sale a 10 mesi, continuativo o frazionabile.

I genitori possono fruire del congedo facoltativo anche **contemporaneamente**.

Il diritto al congedo parentale è riconosciuto anche a uno solo dei genitori, per esempio, se la madre è lavoratrice autonoma o casalinga. I primi 30 giorni di congedo sono retribuiti al 100%, mentre i successivi 5 mesi sono retribuiti al 30%. I periodi di congedo facoltativo sono retribuiti se utilizzati entro il 6° anno di età del bambino.

Dal sesto anno di età del bambino, e per i mesi di astensione facoltativa superiori a 6, **il congedo non è retribuito**, ma è riconosciuta una quota di copertura contributiva. Se il reddito è inferiore a €. 6,531,07 (2015), si ha diritto al 30% della retribuzione.

Attenzione: i periodi di congedo indicati sono quelli cumulativi massimi utilizzabili dai genitori. Vanno quindi suddivisi fra madre e padre.



Attività di coordinamento della relazione a cura di

Paola Barreca

Supporto alla ricerca ed elaborazione dati

Anna Gnesin

Funzionario con incarico di Elevata Qualificazione

*“Supporto alle attività del difensore civico
e della consigliera regionale di parità”-*

Michele Giammario

Progetto grafico ed impaginazione

Federica Grilli

Dicembre 2023

Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna

Settore Diritti dei cittadini

Consigliera di Parità

Viale Aldo Moro, 50 – 40127 Bologna

Web: www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita