



VADEMECUM

CONGEDO DI MATERNITÀ E CONGEDO PARENTALE

Congedo di maternità: come funziona

A livello normativo la tutela della lavoratrice si palesa nel divieto per il datore di lavoro di adibire la lavoratrice alla normale attività lavorativa. Di conseguenza non è una scelta alla quale il datore di lavoro può optare, ma è un vincolo imposto dall'art. 16 D.lgs. 151/2001.

Astensione obbligatoria: durata

Il congedo di maternità viene istituito sulla base di quanto stabilito dall'*articolo 16 del Testo unico sulla maternità e paternità (dlgs. 151/2001)*, dove si legge che è vietato adibire al lavoro le donne “durante i due mesi precedenti la data presunta del parto”, così come pure “durante i tre mesi dopo il parto”. Lo stesso articolo tutela anche il periodo che va dalla data presunta alla data effettiva del parto.

Vi è però un successivo articolo 20 che invece riconosce alla lavoratrice la possibilità di godere del congedo di maternità in forma **flessibile**, ritardandone - con parere positivo del medico - la data di inizio (e di conseguenza anche quella di fine).

Congedo di maternità: cos'è

Il congedo di maternità è conosciuto anche come **astensione obbligatoria per maternità** oppure come **aspettativa per maternità**, quindi occorre non fare confusione perché si tratta di sinonimi.

Per la maternità è obbligatorio rispettare il periodo di astensione dal lavoro, poiché si tratta di un **diritto** al quale nessuna lavoratrice può rinunciare.

Durante la maternità la lavoratrice percepisce un'**indennità** economica pagata dall'INPS in sostituzione della retribuzione.

Tuttavia per le lavoratrici dipendenti l'assegno di maternità può essere **integrato** anche dal datore di lavoro, secondo i parametri previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Congedo di maternità: a chi spetta

Ne hanno diritto tutte le lavoratrici (e non solo). Possono beneficiare infatti del congedo di maternità le:

- lavoratrici dipendenti del settore privato (operaie, apprendiste, impiegate, dirigenti);
- le lavoratrici autonome;
- le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata dell'INPS;

in alcuni casi, anche le **madri cessate o sospese** dall'attività lavorativa

Qualora dovessero riscontrarsi cause d'impedimento all'astensione lavorativa della madre, a beneficiare del diritto di congedo **sarà il padre**. Per quanto riguarda il **congedo di paternità** obbligatorio ricordiamo che questo è ormai **salito a 10 giorni**.

Se da una parte il congedo di maternità è obbligatorio, dopo i 5 mesi c'è la possibilità di fruire di quello **facoltativo**. Più che di congedo di maternità facoltativo occorre parlare di **congedo parentale** perché utilizzabile da entrambi i genitori entro i 12 anni del figlio e retribuito al 30%.

Congedo di maternità per lavoratrici dipendenti

Il congedo di maternità spetta nel dettaglio:

- alle **lavoratrici dipendenti assicurate all'INPS** anche per la maternità (apprendiste, operaie, impiegate, dirigenti) aventi un rapporto di lavoro in corso alla data di inizio del congedo;
- alle **disoccupate o sospese**, ma solo se ricorrono alcune condizioni previste dall'art. 24 T.U.;
- alle **lavoratrici agricole** a tempo indeterminato ed alle lavoratrici agricole tempo determinato che nell'anno di inizio del congedo siano in possesso della qualità di bracciante comprovata dall'iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo (art. 63 T.U.);
- alle **lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari** (colf e badanti) che hanno 26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità oppure 52 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo stesso (art. 62 del T.U.);
- alle **lavoratrici a domicilio** (art. 61 T.U.);
- alle lavoratrici **LSU o APU** (attività socialmente utili o di pubblica utilità di cui all'art. 65 del T.U.)

Quanto dura il congedo di maternità?

Il congedo di maternità obbligatorio ha una **durata di 5 mesi**, e la lavoratrice può scegliere di fruirne distribuendo le mensilità **in modo flessibile** sulla base di tre diversi schemi:

- **2 mesi** prima della data presunta del parto e **3 mesi successivi** alla nascita del figlio.
- **1 mese** precedente al parto e **4 successivi**. In questo caso quindi la donna incinta dovrà lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza, e per farlo è necessario il **certificato medico** rilasciato dal medico aziendale o dal ginecologo che attesta che questa scelta non provocherà alcun danno alla salute né della mamma e né del bambino;
- **5 mesi dopo il parto**. Questa è la novità introdotta dalla Legge di Bilancio 2019 con la quale è stato concesso alle lavoratrici di utilizzare tutto il periodo del congedo dopo il parto, così da poter dedicare più tempo al figlio. Questo, al pari di quanto previsto per l'opzione precedente, è possibile solo quando il medico specialista del SSN e quello competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che questa opzione *“non comporta pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro”*. La circolare INPS n.148 del 12dicembre 2019 dà disposizioni in merito per tutte le tipologie di lavoratrici che volessero usufruire dell'opzione.

Posticipare l'inizio del periodo di congedo

La **legge 151/2001** - precisamente con l'articolo 20 - riconosce alla lavoratrice una sorta di flessibilità per l'astensione obbligatoria, ovvero la possibilità posticipare il congedo di maternità utilizzando anziché la **formula 2+3** quella **1+4** o **0+5** dal 2019.

Di conseguenza la lavoratrice andrà in maternità **1 mese prima dalla data presunta del parto** e potrà restare a casa per i 4 mesi successivi, o anche potrà decidere di godere dell'intero periodo di astensione successivamente al parto.

Come abbiamo visto in precedenza però, c'è una condizione fondamentale per accedere a questa flessibilità e posticipare così il congedo parentale dopo il parto e vale a dire il medico deve accertare che non vi sia pericolo per la salute della madre e del bambino.

A tal proposito, si può posticipare la maternità quando si verificano i seguenti presupposti (indicati dal Ministero del Lavoro nella circolare 43/2000):

- assenza di condizioni patologiche che configurino un rischio per mamma e nascituro;
- assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro da parte della competente Direzione provinciale del lavoro
- assenza di un pregiudizio alla salute di mamma e nascituro a causa di mansioni svolte, ambiente di lavoro o orario di servizio;
- assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

Qualora sussistano queste condizioni, quindi, la futura mamma sarà comunque obbligata a smettere di lavorare per 5 mesi, ma potrà posticipare il congedo a 1 mese prima della data presunta parto o direttamente dopo la nascita del figlio.

In ogni caso è importante ricordare che indipendentemente dalla modalità di fruizione la domanda per il congedo di maternità va presentata comunque **entro i due mesi precedenti al parto**.

Quanto spetta per il congedo di maternità?

Con il congedo di maternità spetta un'indennità economica pari **all'80% della retribuzione** giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga scaduto immediatamente precedente l'inizio del congedo di maternità quindi, di regola, sulla base dell'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo (art. 22 e seguenti del T.U.).

In questa indennità, sono compresi anche:

- rateo giornaliero;
- tredicesima;
- quattordicesima (nei casi in cui è prevista dal contratto);
- premi e trattamenti accessori (se previsti dal contratto).

Inoltre, come abbiamo detto, alcuni contratti collettivi possono stabilire che il datore di lavoro debba integrare l'importo previsto per la maternità, fino a raggiungere il **100%** dell'ordinaria retribuzione. Inoltre sono a carico del datore di lavoro anche le **festività** cadenti durante il periodo del congedo.

Congedo parentale: cos'è e come funziona oggi

Il **congedo parentale** è lo strumento con cui l'ordinamento permette a un genitore di soddisfare i **bisogni affettivi e relazionali del bambino** quando queste esigenze sono impedito dallo svolgimento di un'attività lavorativa; consiste in un periodo di **astensione facoltativa dal lavoro**, retribuito solamente in determinati casi.

Dopo la conclusione del congedo di maternità - o di quello di paternità, quindi, il lavoratore ha a disposizione altri giorni di permesso da poter utilizzare per dedicarsi ai bisogni del figlio. L'importante è che - come ricordato dalla **Corte di Cassazione** in una recente sentenza - il lavoratore non si approfitti del congedo per svolgere altre mansioni; in presenza di un abuso del diritto, infatti, il dipendente potrebbe andare incontro al **licenziamento**.

Congedo parentale: giorni di permesso

Il congedo parentale spetta a entrambi i genitori per ogni bambino fino al compimento del **12° anno**. La somma dei giorni di permesso usufruiti dal padre e dalla madre, però, **non può essere superiore a 10 mesi**, che possono salire ad 11 qualora il padre usufruisca di almeno 3 mesi di permesso.

I giorni di permesso spettanti variano sia in base al tipo della propria occupazione che da quella dell'altro genitore. Ecco nel dettaglio quanto spetta per legge:

- **madre dipendente:** 6 mesi;
- **padre dipendente:** 6 mesi, elevabili a 7 se questo si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Il padre può usufruire dei giorni del congedo parentale anche nel periodo in cui la madre usufruisce del congedo di maternità;
- **genitore solo:** 11 mesi, limite elevato dal decreto legge sulla conciliazione vita-lavoro in vigore dal 13 agosto 2022;
- **lavoratori iscritti alla gestione separata INPS:** 3 mesi entro il 1° anno di vita del figlio;
- **lavoratrici autonome:** 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

Possono usufruire del congedo parentale anche i lavoratori dipendenti che adottano un bambino. I giorni di permesso spettano nella stessa misura prevista per i genitori naturali, quindi ne possono usufruire entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia. Bisogna specificare però che il congedo parentale decade al compimento della maggiore età del figlio adottivo.

Alla luce della novella normativa, **i periodi indennizzabili** di congedo parentale sono i seguenti:
alla **madre**, fino al **12° anno** di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi, non trasferibili** all'altro genitore;
al **padre**, fino al **12° anno** di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi, non trasferibili** all'altro genitore;
entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un **ulteriore** periodo indennizzabile della durata complessiva di **3 mesi**, per un **periodo massimo complessivo** indennizzabile tra i genitori di **9 mesi** (e non più 6 mesi).

Restano, invece, immutati i **limiti massimi individuali e di entrambi i genitori** previsti dall'articolo 32 del T.U. ossia:

la **madre** può fruire di massimo **6 mesi** di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

il **padre** può fruire di massimo **6 mesi** (elevabili a **7 mesi** nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di **10 mesi** di congedo parentale (elevabili a **11 mesi** nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Al **genitore solo**, sono riconosciuti **11 mesi** (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui **9 mesi** (e non più 6 mesi) sono **indennizzabili** al 30 % della retribuzione. La novella normativa precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.

Per i **periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi** indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, **fino al 12° anno** (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 % della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Quanto spetta

Dal 13 agosto 2022 il congedo parentale verrà retribuito al **30% della retribuzione** percepita anche quando goduto per i figli che hanno un'età compresa tra i 6 e i 12 anni.

Non si guarderà più, quindi, all'età del figlio per valutare se il congedo parentale deve essere pagato o meno. L'unica condizione da soddisfare è il non aver superato il **limite di giorni indennizzabili** fissato dalla normativa, anche questo oggetto di recente modifica.

Nel dettaglio, il congedo parentale viene retribuito al 30% per i primi 3 mesi goduti da entrambi i genitori (per un totale di 6 mesi). Dopodiché il decreto legge sulla conciliazione tra vita e lavoro **introduce altri 3 mesi indennizzati**, i quali possono essere trasferiti tra i genitori e fruibili in alternativa tra loro.

Ricapitolando, sono **9** i mesi di congedo parentale indennizzabili, indipendentemente dall'età del figlio o della figlia, ma per un massimo di **6 mesi** per un solo genitore.

Congedi Parentali –Lavoratori Dipendenti

Situazioni	Congedo	Indennità
Si astiene dal lavoro solo la madre	Massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio fino al 12° anno	Spetta l'indennità di congedo parentale (30% della retribuzione) per tutto il periodo di astensione
Si astiene dal lavoro solo il padre	Massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio fino al 12° anno	
Si astengono dal lavoro entrambi i genitori	Massimo 10 mesi di congedo parentale (elevabili ad 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga dal lavoro per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio fino al 12° anno	Spetta l'indennità di congedo parentale (30% di retribuzione) per i primi nove mesi.
Si astiene dal lavoro il genitore solo	11 mesi (e non 10) continuativi o frazionati di congedo parentale, per ogni figlio fin al 12° anno	I periodi di astensione ulteriori rispetto ai nove mesi sono indennizzabili nella stessa misura solo se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il TM