

GENITORIALITA' E CONGEDI

La base normativa su tutto ciò che riguarda i diritti genitoriali è il **Testo Unico (DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151)**, supportato anche dagli **articoli 35 e 37 della Costituzione italiana**

CONGEDO MATERNITA' ANTICIPATA

Si può chiedere, nel nostro settore, qualora ci sia una gravidanza a rischio.

Deve essere corredato da un certificato medico rilasciato da medico o ginecologo ATS oppure da ginecologo privato ma bisogna comunque passare da ATS.

La domanda consigliamo venga effettuata tramite il Patronato – per quello del tuo territorio chiedi ai tuoi RSA di riferimento, altrimenti da soli tramite INPS.

Se si dovesse incorrere in una interruzione di gravidanza SPONTANEA o MEDICA spetta il congedo obbligatorio. I 5 mesi verranno conteggiati dall'evento.

Qualora l'interruzione fosse VOLONTARIA – non si avrà diritto al congedo.

In caso di adozione il congedo sarà di un anno e si potrà prendere anche nella misura di 6 mesi prima dell'arrivo del minore e 6 mesi dopo. Necessita di documentazione di adozione

DIMISSIONI VOLONTARIE E NASPI: entro l'anno del bambino la madre ed il padre possono licenziarsi volontariamente senza preavviso. È l'unico caso in cui si avrà diritto alla NASPI. Consigliamo comunque un passaggio all'ispettorato del lavoro.

CONGEDO DI MATERNITA'

Il congedo di maternità, chiamato anche aspettativa per maternità, è il **periodo di astensione obbligatoria dal lavoro** riconosciuto alle lavoratrici, sia dipendenti sia autonome, **durante la gravidanza e dopo il parto**.

È un diritto indisponibile al quale nessuna lavoratrice può rinunciare ed è tutelato dall'[articolo 37 della Costituzione italiana](#).

Precisiamo che il **congedo di maternità obbligatorio** è differente dal [congedo parentale](#): chiamato anche **maternità facoltativa**. Questo è infatti un periodo di astensione facoltativo, concesso per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita, e che riguarda entrambi i genitori.

A chi spetta il congedo di maternità

Il congedo è pensato appositamente per le neo-madri e riguarda quasi tutte le lavoratrici del nostro Paese.

Qualora dovessero riscontrarsi cause di impedimento all'astensione lavorativa della madre, **a beneficiare del diritto di congedo sarà il padre con il [congedo di paternità](#)**.

In generale, il congedo di maternità consiste in un'astensione dall'attività lavorativa per un periodo sempre obbligatorio di **5 mesi**. I cinque mesi includono anche il periodo di gestazione e **la madre lavoratrice ha il diritto di decidere quando far partire il congedo**.

Può, infatti, essere usufruibile secondo diverse modalità:

- **2 mesi prima e 3 mesi dopo** il parto;
- **1 mese prima e 4 mesi dopo** il parto; Serve Certificato medico che attesti che si può lavorare fino all'8 mese
- **5 mesi dopo** il parto se non vi sono rischi per la salute di madre e figlio. Serve Certificato medico che attesti che si può lavorare fino al 9 mese

La flessibilità del congedo di maternità è stata introdotta dalla Legge di Bilancio del 2019 per permettere alle neo-madri di godere del congedo più idoneo alle proprie esigenze.

Nel caso del cosiddetto "**[congedo di maternità flessibile](#)**", la madre può infatti decidere di prendere il congedo di maternità un solo mese prima del parto. Ciò significa che 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.

Questo vale anche se i mesi del congedo vengono presi tutti subito dopo il parto: in questo caso la madre avrà più tempo da dedicare al figlio, ma sarà il medico specialista che autorizzerà questa scelta al fine di tutelare la salute sia della madre che del nascituro.

Infine, in caso di lavoro o gravidanza a rischio, si può ottenere la **maternità anticipata**. Si tratta di un diritto riconosciuto alla lavoratrice che in determinate situazioni le consente di astenersi dal lavoro nei primi mesi di gravidanza. Tale provvedimento può essere disposto dall'ASL o dall'Ispettorato territoriale del lavoro. (vedi sopra)

Ricordiamo che la retribuzione è al 100%

CONGEDO DI PATERNITA'

IMPORTANTE: l'azienda prevede che, in aggiunta ai giorni di congedo previsti per Legge, ci sia la possibilità di richiedere **ulteriori 10 gg di permesso retribuito da fruire entro 1 anno solare dalla nascita del figlio/a o dall'ingresso in famiglia in caso di adozioni o affidamento**.

Per inoltrare la richiesta è necessario **aprire un ticket tramite lo sportello virtuale** allegando il modulo in allegato compilato e firmato.

Attenzione! Tale permesso può essere richiesto per i **FIGLI NATI DA GENNAIO 2024**.

Il congedo di paternità obbligatorio è un periodo di astensione dal lavoro riconosciuto ai padri lavoratori della durata di 10 giorni, fruibili nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti alla data presunta del parto ai 5 successivi ad esso, sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino.

È un **congedo obbligatorio di dieci giorni** (art. 27-bis, T.U. maternità/paternità, d.lgs. 151/2001) finalizzato a una più equa ripartizione della responsabilità genitoriale e a un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio.

E' rivolto a tutti i **padri lavoratori dipendenti**, privati e pubblici, anche adottivi e affidatari.

È possibile fruire del congedo obbligatorio della durata di dieci giorni lavorativi:

- **due mesi prima 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);
- **durante il congedo di maternità** della madre lavoratrice.
- **Possono essere utilizzati anche frazionati**
- **Retribuzione al 100%**

Non si è obbligati ad usufruirne, ma se non li utilizzi non avrai diritto alle dimissioni volontarie + naspi

QUANDO FARE DOMANDA

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, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

CONGEDO DI PATERNITA' ALTERNATIVO: È il congedo di maternità obbligatorio che la madre non ha usufruito e potrà essere usufruito dal padre nei casi di: abbandono, morte o grave infermità della madre, se la madre è lavoratrice autonoma oppure se il padre è unico genitore. Potrà essere usufruito tutto il periodo o il periodo restante della madre.

ENTRAMBI I CONGEDI SONO RETRIBUITI ALL' 80% DALL'INPS

congedo di maternità e paternità obbligatorio: questo congedo è equiparato al lavoro ordinario. Di conseguenza, i lavoratori che ne usufruiscono matureranno gli stessi giorni di ferie che avrebbero maturato nel normale periodo lavorativo di riferimento.

Le ferie accumulate durante la maternità obbligatoria entrano nel computo delle [ferie non godute](#) e seguono tutte le regole del caso. Nel caso in cui, durante la maternità di una dipendente, l'azienda dovesse richiedere ai lavoratori di usufruire delle [ferie collettive](#), queste non si applicheranno alla dipendente in maternità, che conserverà i giorni di ferie.

MATERNITA' FACOLTATIVA (detta anche CONGEDO PARENTALE)

Va utilizzata entro i 14 anni del bambino (NEW da Legge di Bilancio 2026)

Secondo la normativa, entrambi i **genitori hanno a disposizione un periodo complessivo di 10 o 11 mesi per prendersi cura dei propri figli.**

Normalmente i due genitori hanno diritto ad **un massimo di 9 mesi in totale** (3 mesi utilizzati dalla madre – 3 mesi dal padre – i restanti 3 in alternativa tra i due)

Qualora il padre utilizzi tutti e 3 i mesi potrà richiedere un ulteriore mese (per un totale di 4 mesi).

Possono essere utilizzati anche contemporaneamente rispettando il numero massimo di giorni richiedibili.

Il numero massimo di mesi che potrà utilizzare la madre è comunque 6

Il numero massimo di mesi che potrà utilizzare il padre è comunque 6 (+ 1 extra da richiedere)

Pertanto, riassumendo:

- La madre ha diritto a un massimo di 6 mesi di congedo
- Il padre ha diritto a un massimo di 6 mesi di congedo, estendibili a 7 mesi
- Il diritto di astenersi dal lavoro per il congedo di maternità facoltativo è valido fino a quando il figlio del lavoratore o della lavoratrice non raggiunge l'età di 12 anni.

Casi particolari ed eccezioni

Vediamo ora cosa accade in specifici casi durante la gravidanza, il parto o l'adozione.

- **Congedo di maternità in caso di aborto:** purtroppo, possono verificarsi casi di aborto spontaneo o morte prematura. Nel caso di **interruzione di gravidanza** che si verifica dopo i 180 giorni dall'inizio della gestazione o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, **la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità**, a meno che non decida di riprendere l'attività lavorativa.
- **Congedo di maternità in caso di parto gemellare:** in caso di **parto gemellare** la durata del congedo di maternità raddoppia.
- **Congedo di maternità in caso di adozione o affidamento nazionale di minore ([legge 184/1983](#)):** il congedo di maternità spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore. Per le adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali, il congedo spetta per i 5 mesi successivi all'ingresso in Italia del minore adottato o affidato.
- **Congedo di maternità in caso di parto prematuro:** se il parto avviene in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi superi il limite complessivo di 5 mesi.
- **Congedo di maternità in caso di ricovero del neonato:** si ha diritto alla sospensione del congedo di maternità durante i tre mesi dopo il parto e durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto. Qualora il parto avvenga in data anticipata a quella presunta. In questo modo può godere del congedo, tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.
- **Genitore unico:** (morte/abbandono/affidamento unico) limite individuale di 10 mesi – estendibili ad 11 se si utilizzano tutti e 10.

Di norma la maternità facoltativa prevede un importo erogato dall'INPS pari al **30%**, della retribuzione media giornaliera di riferimento.

La disciplina per il 2025

La legge di Bilancio 2025 prevede l'**estensione dell'indennità** nella misura maggiorata dell'80% della retribuzione media giornaliera di riferimento per i **primi tre mesi di fruizione del congedo parentale**, fino al sesto anno di vita del bambino.

La novità riguarderà lavoratori e lavoratrici che avranno terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

Dal 2022 i periodi di congedo parentale **non comportano più la riduzione di ferie, riposi e tredicesima mensilità**.

Il congedo è **fruibile anche ad ore** e ciascun genitore può comunque scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, in misura **non superiore alla metà dell'orario medio giornaliero**. È **esclusa la cumulabilità** della fruizione oraria del congedo parentale **con altre tipologie di permessi o riposi**.

PERMESSI PER ALLATTAMENTO

La madre ha diritto, fino al compimento dell'anno del bambino di due ore al giorno per allattamento. 1 ora se si lavora meno di 6 ore al giorno.

È un permesso non obbligatorio ma, qualora si desideri usufruirne l'azienda non lo può rifiutare.

In caso di parto gemellare le ore diventeranno 4.