

## Approfondimento FIRST CISL

---

# Maternità, paternità e genitorialità: riepilogo delle previsioni su congedi e permessi

### *Riferimenti normativi*

Legge di bilancio 2026 – Legge 30-12-2025, n. 199; Legge di bilancio 2025 – Legge 30-12-2024, n. 207; Legge di bilancio 2024 – Legge 30-12-2023, n. 213; Legge di bilancio 2023 – Legge 29-12-2022, n. 197; D.lgs. 30-06-2022, n. 105; Legge 20-05-2016, n. 76 - Unioni civili e convivenze di fatto; Decreto del Ministero della Giustizia 28-12-2016, n. 265 - Procreazione medicalmente assistita; Decreto del Ministero della Salute 01-07-2015 - Linee guida procreazione medicalmente assistita; Legge 10-12-2014, n. 183 – Jobs Act; Legge di bilancio 2013 - Legge 24-12-2012, n. 228; Legge 28-06-2012, n. 92 - Riforma Fornero; Sentenza della Corte Costituzionale n. 116 del 07-04-2011 - Congedo di maternità in caso di parto prematuro e ricovero del neonato; nota del Ministero del Lavoro prot. 25/1/0003004 del 28-08-2006 - Malattia del bambino insorta durante il periodo di fruizione del congedo parentale; Legge 19-02-2004, n. 40 - Procreazione medicalmente assistita; D.lgs. 26-03-2001, n. 151 - Testo Unico della maternità e paternità; Legge 08-03-2000, n. 53 - Sostegno della maternità e paternità; Circolare del Ministero del Lavoro 07-07-2000, n. 43 - Flessibilità dell'astensione obbligatoria.

Circolare Inps n. 251 del 26-01-2026; Messaggio Inps n. 3322 del 05-11-2025; Messaggio Inps n. 2450 del 07-08-2025; Messaggio Inps n. 2078 del 30-06-2025; Circolare Inps n. 95 del 26-05-2025; Circolare Inps n. 45 del 16-05-2023; Circolare Inps n. 122 del 27-10-2022; Circolare Inps n. 106 del 29-09-2022; Circolare Inps n. 87 del 17-07-2020; Circolare Inps n. 148 del 12-12-2019; Circolare Inps n. 82 del 04-05-2017; Circolare Inps n. 69 del 28-04-2016; Circolare Inps n. 152 del 18-08-2015; Messaggio Inps n. 19772 del 18-10-2011; Circolare Inps n. 16 del 04-02-2008; Messaggio Inps n. 28379 del 25-10-2006; Messaggio Inps n. 7412 del 03-03-2005; Circolare Inps n. 8 del 17-01-2003; Circolare Inps n. 152 del 04-09-2000.

---

**3 luglio 2026**

## Congedo di maternità obbligatorio

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, della durata complessiva di 5 mesi, riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio, sancito dal Testo Unico della maternità e della paternità (tutta la materia è regolamentata dal D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, denominato Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e della paternità, di seguito anche indicato come Testo Unico della maternità e della paternità, con le successive integrazioni e modifiche).

Il congedo di maternità spetta alle seguenti categorie di lavoratrici:

- lavoratrici dipendenti assicurate all'Inps anche per la maternità, comprese le lavoratrici assicurate ex IPSEMA (settore marittimo);
- 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 Testo Unico della maternità e della paternità;
- 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 Testo Unico della maternità e della paternità);
- lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti), secondo quanto previsto dall'articolo 62 del Testo Unico della maternità e della paternità;
- lavoratrici a domicilio (articolo 61 del Testo Unico della maternità e della paternità);
- lavoratrici LSU o APU (attività socialmente utili o di pubblica utilità dell'articolo 65 del Testo Unico della maternità e della paternità);
- lavoratrici dipendenti da Amministrazioni Pubbliche (incluse le lavoratrici dipendenti ex INPDAP ed ENPALS), secondo quanto disposto dagli articoli 2 e 57 del Testo Unico della maternità e della paternità.

Il congedo in parola decorre dai 2 mesi prima della data presunta del parto (la data presunta del parto è indicata nel certificato di gravidanza rilasciato dalla/o specialista in ginecologia del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionata/o con lo stesso).

Dopo il parto il periodo dura:

- 3 mesi (decorrenti dal giorno successivo alla data effettiva del parto), se la data effettiva del parto è coincidente o successiva alla data presunta;

- 3 mesi più i giorni non fruiti, se il parto avviene in anticipo rispetto alla data presunta, i giorni non fruiti prima del parto vengono aggiunti al periodo di congedo di maternità;
- 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 della/del bambina/o, quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni).

In **caso di parto gemellare**, la durata del congedo di maternità resta invariata.

Se la/il **neonata/o è ricoverata/o** in una struttura, pubblica o privata, la madre può sospendere, anche parzialmente, il congedo successivo al parto (articolo 16 bis, comma 1 del Testo Unico della maternità e della paternità) e riprendere l'attività lavorativa. La madre usufruirà del periodo di congedo residuo a partire dalle dimissioni della/del bambina/o. Questo diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlia/o, solo se le condizioni di salute della madre sono compatibili con la ripresa dell'attività lavorativa (articolo 16 bis, comma 2 del Testo Unico della maternità e della paternità) e accertate da attestazione medica (certificato medico rilasciato da specialista del SSN o convenzionata/o con lo stesso).

In **caso di adozione o affidamento**, la sospensione del periodo di congedo di maternità per il ricovero della/del minore è prevista solo per le lavoratrici dipendenti, (articolo 26, comma 6 bis del Testo Unico della maternità e della paternità).

In **caso di interruzione di gravidanza dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione o di decesso della/del bambina/o alla nascita o durante il congedo di maternità**, la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, salvo che decida di rinunciare alla facoltà di fruire del congedo di maternità (articolo 16, comma 1 bis del Testo Unico della maternità e della paternità, come introdotto dal decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119).

La **domanda di congedo di maternità** deve essere presentata nel corso del settimo mese di gravidanza. A tal fine è necessario:

- inoltrare all'Inps, per via telematica, la domanda di congedo obbligatorio di maternità inerente il periodo precedente al parto;
- consegnare al datore di lavoro copia della domanda e della ricevuta telematica con il numero di protocollo Inps.

Entro 30 giorni dalla nascita della/del bambina/o è necessario:

- completare sul sito Inps la domanda telematica di congedo di maternità per la determinazione del periodo di congedo successivo al parto, indicando la data effettiva del parto ed i dati anagrafici della/del neonata/o ed allegando il certificato di nascita;

- consegnare al datore di lavoro copia della domanda e della ricevuta telematica con il numero di protocollo Inps.

Il periodo obbligatorio di congedo di maternità è computato ai fini della determinazione dei premi di produttività (art. 1, comma 183 della legge n. 208/2015 – Legge di stabilità 2016).

## **IMPORTANTE**

Durante il congedo di maternità, alla lavoratrice spetta una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione, comprensiva dei ratei e delle mensilità aggiuntive.

In base al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al Settore o al Comparto è possibile un'integrazione, a carico del datore di lavoro, dell'indennità prevista da parte dell'Inps fino al 100% della retribuzione.

## **Flessibilità del congedo di maternità obbligatorio**

La flessibilità del congedo di maternità, prevista dall'art. 20 del Testo Unico della maternità e della paternità, è l'opportunità di proseguire l'attività lavorativa dopo il settimo mese:

- durante l'ottavo mese di gestazione, posticipando pertanto l'inizio del congedo di maternità obbligatorio e recuperando, dopo il parto, i giorni lavorati in più per garantire, comunque, la fruizione di cinque mesi complessivi;
- fino alla data del parto (presunta/effettiva), fruendo del congedo di maternità interamente dopo il parto.

La flessibilità è una facoltà riconosciuta alla lavoratrice e può essere interrotta in qualsiasi momento su richiesta della lavoratrice stessa.

La flessibilità si interrompe automaticamente all'insorgenza anche di un solo giorno di malattia (compreso il caso che la malattia non sia correlata alla gravidanza) che deve essere tempestivamente comunicata dalla lavoratrice gestante al proprio datore di lavoro.

## **Fruizione della flessibilità durante l'ottavo mese**

Per fruire della flessibilità durante l'ottavo mese di gravidanza, è necessario inviare la richiesta al datore di lavoro nel corso del settimo mese, allegando il certificato medico rilasciato (nel corso del settimo mese) dalla/o specialista in ginecologia del SSN o con esso convenzionata/o, che attesti che "il proseguimento dell'attività lavorativa oltre il settimo mese non arreca danno alla gestante e al nascituro".

Effettuati i necessari adempimenti, il datore di lavoro restituirà alla lavoratrice la dichiarazione dell'Azienda o il nulla osta del "Medico Competente aziendale" (nei soli casi previsti dal D.lgs. 09/04/2008, n. 81) che consente il proseguimento dell'attività lavorativa.

Ricevuta la dichiarazione/nulla osta, è necessario che la lavoratrice proceda a:

- presentare all'Inps la domanda telematica di congedo di maternità con flessibilità, compilando tutte le informazioni richieste nel modulo online, senza allegare ulteriore documentazione. Non è, infatti, più necessario trasmettere all'Inps il certificato rilasciato dalla/o specialista in ginecologia del SSN e la dichiarazione dell'Azienda o nulla osta del "Medico competente aziendale";
- consegnare al datore di lavoro copia della domanda e della ricevuta telematica con il numero di protocollo Inps.

Se, in epoca successiva, la lavoratrice intende proseguire l'attività lavorativa fino alla data del parto (presunta/effettiva), fruendo del congedo di maternità interamente dopo il parto, è necessario, nel corso dell'ottavo mese di gravidanza, che invii la richiesta al datore di lavoro, allegando un nuovo certificato della/o specialista in ginecologia del SSN o con esso convenzionata/o, che attesti l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e della/del nascita/o fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta.

Effettuati i necessari adempimenti, il datore di lavoro invierà la dichiarazione dell'Azienda o il nulla osta del "Medico Competente aziendale" al proseguimento dell'attività lavorativa e sarà necessario procedere con l'aggiornamento della domanda telematica di congedo di maternità con flessibilità, senza la necessità di trasmettere all'Inps ulteriore documentazione.

## **Fruizione del congedo obbligatorio dopo il parto**

Prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità antecedente al parto (nel corso del settimo mese di gestazione), è possibile per la lavoratrice avvalersi della facoltà di posticipare la fruizione del congedo interamente dopo il parto.

A tal fine è necessario inviare la richiesta al datore di lavoro nel corso del settimo mese, allegando il certificato medico rilasciato dalla/o specialista in ginecologia del SSN o con esso convenzionata/o che attesti, esplicitamente, l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e della/del nascita/o alla prosecuzione dell'attività lavorativa fino alla data presunta del parto, ovvero fino all'evento del parto, qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta.

Effettuati i necessari adempimenti, il datore di lavoro invierà la dichiarazione dell'Azienda o il nulla osta del "Medico Competente aziendale" (nei soli casi previsti dal D.lgs. del 09/04/2008 n. 81) al proseguimento dell'attività lavorativa.

Ricevuta la dichiarazione/nulla osta è necessario che la lavoratrice proceda a:

- presentare all'Inps la domanda telematica di congedo di maternità, compilando tutte le informazioni richieste nel modulo online, senza allegare ulteriore documentazione. Non è, infatti, più necessario trasmettere all'Inps il certificato rilasciato dalla/dal ginecologa/o del SSN e la dichiarazione dell'Azienda o nulla osta del "Medico competente aziendale";
- consegnare al datore di lavoro copia della domanda e della ricevuta telematica con il numero di protocollo Inps.

## Procreazione Medicalmente Assistita - PMA

La normativa in vigore prevede che le coppie che sono inserite nel percorso della Procreazione Medicalmente Assistita hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro, usufruendo di una indennità di malattia erogata da parte dell'Inps. La PMA non può essere propriamente qualificata come "malattia", anche se le pratiche di procreazione assistita sono assimilate alla malattia a causa delle sofferenze che la sterilità provoca alla salute psicologica della coppia. L'Inps ha regolamentato fin dal 2005 la materia, rendendo possibile l'assimilabilità delle pratiche di procreazione assistita alla malattia e riconoscendo, di conseguenza, i seguenti periodi indennizzabili:

- due settimane, prescritte dalla/o specialista, fruibili dopo il trasferimento dell'embrione nell'utero. Le giornate in questione dovrebbero coincidere con quelle di ricovero e con le quelle successive alla dimissione ospedaliera;
- permessi orari per i controlli ecografici e ematici quotidiani;
- una settimana, fruibile anche antecedentemente alla fecondazione assistita, ad eccezione di fattispecie particolari per le quali è reso necessario, per motivi medico legali, un riposo più lungo.

Anche il lavoratore padre può ricorrere all'indennizzo per malattia da parte dell'Inps nel caso in cui la PMA preveda il prelievo di spermatozoi: il periodo congruo di malattia riconosciuto per questa fattispecie è pari a 10 giornate lavorative.

## Congedo di maternità in caso di adozione o affidamento

In caso di adozione e affidamento preadottivo, nazionale o internazionale, il congedo di maternità spetta alla lavoratrice per un periodo pari a cinque mesi, a prescindere dall'età

della/del minore all'atto dell'adozione ed anche nel caso in cui, durante il congedo, la/il minore adottata/o raggiunga la maggiore età, comunque non oltre il compimento della maggiore età.

Il periodo di congedo decorre:

- per l'**adozione nazionale**, dal giorno dell'effettivo ingresso della/del minore in famiglia;
- per l'**adozione internazionale**, dall'ingresso della/del minore in Italia risultante dall'autorizzazione rilasciata dalla Commissione per le Adozioni Internazionali. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito anche parzialmente e frazionato prima dell'ingresso in Italia della/del minore, per consentire la permanenza all'estero finalizzata all'incontro con la/il minore e gli adempimenti previsti dalla procedura adottiva.

In caso di affidamento familiare temporaneo (non preadottivo), il congedo spetta per un periodo di tre mesi, in luogo dei canonici cinque mesi, e può essere fruito entro cinque mesi dall'effettivo affidamento della/del minore.

Per fruire del congedo è necessario che la lavoratrice proceda a:

- inoltrare all'Inps, per via telematica, la domanda di congedo di maternità per adozione/affidamento;
- consegnare al datore di lavoro copia della domanda e della ricevuta telematica con il numero di protocollo Inps.

## ATTENZIONE

**Relativamente alle adozioni internazionali entrambi i genitori** possono fruire di un **congedo non retribuito** di durata corrispondente al periodo di permanenza richiesto per l'adozione nello Stato estero, da certificare da parte dell'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione. L'Ente deve essere autorizzato da parte della Commissione per le Adozioni Internazionali - Autorità Centrale per la Convenzione de L'Aja del 29/05/1993, sul cui sito (<https://www.commissioneadozioni.it/>) è pubblicato l'Albo aggiornato degli Enti Autorizzati.

## Congedo di paternità obbligatorio

Il Testo Unico della maternità e della paternità, all'art. 27 bis, dopo le modifiche introdotte dalla Legge 30-12-2020 n. 178, art. 1, comma 363, e dal D.lgs. n. 105/2022, prevede che il padre lavoratore dipendente, pubblico o privato, si astenga dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili a ore, utilizzabili anche in via non continuativa.

Il congedo di paternità obbligatorio può essere fruito dal padre lavoratore **a partire dai due mesi antecedenti la data presunta del parto e fino ai cinque mesi successivi alla nascita** della/del figlia/o, nella misura di **10 giorni lavorativi**.

Il congedo obbligatorio raddoppia a **20 giorni lavorativi in caso di parto plurimo**.

La fruizione del congedo spetta anche al padre adottivo o affidatario:

- in caso di **adozione nazionale**, entro 5 mesi dalla data di ingresso in famiglia della/del minore;
- in caso di **adozione internazionale**, anche prima dell'ingresso della/del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con la/il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva (purché il periodo di permanenza all'estero del padre sia certificato dall'Ente autorizzato da parte della Commissione per le Adozioni Internazionali), e fino a 5 mesi dalla data di ingresso della/del minore in Italia;
- in caso di **affidamento o di collocamento temporaneo**, entro i 5 mesi successivi l'affidamento o il collocamento della/del minore.

Il congedo di paternità obbligatorio spetta anche in caso di parto prematuro, fortemente prematuro o di morte perinatale.

Il congedo di paternità obbligatorio è un **diritto autonomo che spetta al padre indipendentemente dal diritto della madre al congedo di maternità e pertanto può essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre**.

Le giornate di congedo di paternità obbligatorio sono **indennizzate dall'Inps al 100%** della retribuzione.

La **richiesta delle giornate di congedo di paternità** obbligatorio deve essere effettuata al datore di lavoro con un **preavviso di almeno 5 giorni** rispetto alla data dell'assenza, indicando i giorni da fruire ed allegando la copia del certificato di nascita della/del bambina/o oppure un'autodichiarazione con indicazione di maternità, paternità e dati anagrafici della/del figlia/o.

Se la fruizione è richiesta nei 2 mesi antecedenti la nascita, è necessario attestare (anche tramite autodichiarazione) la data presunta del parto (generalmente indicata nel certificato di gravidanza della/o specialista in ginecologia).

In caso di adozione/affidamento, è necessario fornire al datore di lavoro copia del provvedimento dell'Autorità competente che dispone l'adozione/affidamento (Tribunale per i minorenni o Commissione per le Adozioni Internazionali).

## **ATTENZIONE**

Il legislatore, con il D.lgs. n. 105/2022, ha unificato nel congedo di paternità obbligatorio il cosiddetto congedo obbligatorio del padre e il cosiddetto congedo facoltativo del padre, modificando il Testo Unico della maternità e della paternità.

## **Congedo di paternità per le madri intenzionali in una coppia di donne**

Il congedo obbligatorio di 10 giorni può essere richiesto anche dalla madre intenzionale in una coppia di donne che risultino genitori nei Registri dello stato civile. La normativa applicabile è, infatti, la stessa in vigore per il padre lavoratore dipendente.

Tale diritto, e la correlata indennizzabilità, è stata riconosciuta dalla Corte Costituzionale con la Sentenza n. 115 del 21-07-2025, con cui la Corte ha dichiarato l'incostituzionalità della norma del Testo Unico, nella parte in cui non riconosceva il congedo di paternità obbligatorio a una lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori nei Registri dello stato civile.

La Corte ha identificato, nelle coppie omogenitoriali femminili, una figura equiparabile a quella paterna all'interno delle coppie eterosessuali, distinguendo tra la madre biologica (colei che ha partorito) e la madre intenzionale, la quale ha condiviso l'impegno di cura e responsabilità nei confronti della/del nuova/o nata/o.

Riassumendo, nella coppia omogenitoriale femminile, alla "madre biologica" sono riconosciuti i diritti previsti per la tutela della maternità, mentre alla "madre intenzionale" - cioè la donna che non ha partorito - è riconosciuto il congedo obbligatorio di 10 giorni.

## **Congedo di paternità alternativo al congedo di maternità**

Ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001 come modificato dal D.lgs. n. 155/2022, il padre lavoratore dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, fruendo della relativa

indennità, in caso di impedimento della madre per situazioni gravi e tassativamente indicate dalla Legge:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono della/del minore da parte della madre;
- affidamento esclusivo della/del bambina/o al padre.

Il padre lavoratore dipendente, per accedere al congedo alternativo, deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alla sussistenza di uno dei casi previsti.

In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28-12-2000, n. 445 (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà).

Il congedo e la relativa indennità spettano inoltre:

- al lavoratore anche nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità (art. 28 bis, D.lgs. n. 151/2001);
- al lavoratore autonomo (art. 66, comma 1 bis, D.lgs. n. 151/2001).

## **Riposi giornalieri per padri e madri dipendenti – ex “allattamento”**

La materia è regolata dal Testo Unico della maternità e della paternità agli articoli 39 e successivi. I riposi giornalieri spettano alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti, ma non alle lavoratrici domestiche e a domicilio.

Nel **primo anno di vita della/del figlio/o** ovvero **entro un anno dall'ingresso in famiglia** della/del minore in caso di adozione o affidamento, la madre (o in alternativa il padre) ha diritto ai riposi orari giornalieri per il cosiddetto “allattamento” - ora denominati dal sito dell'Inps “**Indennità per riposi giornalieri per padri e madri dipendenti**” - nella misura di:

- 2 ore nel caso in cui l'orario giornaliero contrattuale sia pari o superiore alle 6 ore;
- 1 ora nel caso in cui l'orario giornaliero contrattuale sia inferiore alle 6 ore.

Nel caso di fruizione da parte della/del bambina/o di asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle sue immediate vicinanze, i riposi si riducono della metà, ovvero:

- 1 ora, in caso di orario giornaliero di lavoro pari o superiore a sei ore;
- 30 minuti, in caso di orario giornaliero di lavoro inferiore a sei ore.

## Approfondimento FIRST CISL

I riposi raddoppiano in caso di parto gemellare o plurimo e di adozione o affidamento di almeno due bambine/i, anche non sorelle/fratelli anche, eventualmente, entrate/i in famiglia in date diverse.

Il padre lavoratore può usufruire dei riposi giornalieri riconosciuti alla madre nei seguenti casi (art. 40 del Testo Unico della maternità e della paternità):

- nel caso in cui le/i figlie/i siano in affidamento esclusivo al padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non si avvale dei riposi giornalieri per rinuncia o perché non ne ha diritto;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

Il padre lavoratore dipendente non può fruire dei riposi giornalieri nel periodo in cui la madre lavoratrice si trovi in congedo obbligatorio di maternità, in congedo parentale o sia assente dal lavoro per sospensione da aspettativa, permessi non retribuiti o pause lavorative per part-time verticale.

In caso di parto/adozione/affidamento plurimo, le ore aggiuntive possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di congedo di maternità e di congedo parentale fruiti dalla madre lavoratrice per parto/adozione/affidamento.

Il padre può richiedere i riposi nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

Il diritto al periodo di riposo giornaliero si prescrive in un anno.

Le lavoratrici devono presentare la domanda esclusivamente al datore di lavoro, ad eccezione delle categorie di lavoratrici aventi diritto al pagamento diretto da parte dell'Inps, che devono presentare la domanda anche alla sede Inps di appartenenza (lavoratrici agricole, dello spettacolo con contratto a termine o saltuarie, lavoratrici per le quali l'Istituto stia effettuando il pagamento diretto di cassa integrazione anche in deroga).

I padri lavoratori dipendenti devono presentare la domanda sia al proprio datore di lavoro che all'Inps esclusivamente in modalità telematica, attraverso i consueti canali (servizio online e Contact Center dell'Inps) o tramite il patronato Inas Cisl.

L'indennità di "allattamento" è pari alla retribuzione normalmente percepita da parte della/del lavoratrice/lavoratore dipendente.

## Modalità di fruizione

La fruizione dei riposi orari giornalieri per allattamento può avvenire:

- all'inizio della giornata lavorativa;
- al termine della giornata lavorativa;

- suddividendo a metà le ore spettanti (all'inizio ed al termine della giornata lavorativa).

La richiesta e la relativa modalità di fruizione dei riposi orari giornalieri deve essere presentata al datore di lavoro con un anticipo di almeno 15 giorni calendario.

## IMPORTANTE

La **madre lavoratrice** ha diritto di fruire dei riposi giornalieri "ex allattamento" anche durante il congedo parentale del padre.

Il **padre lavoratore** dipendente non ha diritto a fruire dei riposi giornalieri "ex allattamento" per la/lo stessa/o bambina/o nel medesimo periodo in cui la madre fruisce del congedo di maternità e/o parentale.

Nel caso di più figlie/i, il padre lavoratore dipendente ha diritto a fruire dei riposi giornalieri "ex allattamento" nello stesso periodo in cui la madre fruisce del congedo di maternità e/o parentale per altra/o figlia/o.

## Congedo per malattia della/del figlia/o

L'art. 47 del Testo Unico della maternità e della paternità disciplina il diritto all'astensione dal lavoro per entrambi i genitori, in caso di malattia della/del figlia/o

Tale norma è stata modificata dalla Legge di bilancio 2026 che ha innalzato, da 5 a 10 giorni annui non retribuiti, il diritto di assentarsi dal lavoro in caso di malattia certificata delle/dei figlie/i di età compresa tra 3 e 14 anni.

Per le malattie di ciascuna/ciascun figlia/o di età non superiore a tre anni, la Legge prevede invece il diritto dei genitori, alternativamente tra loro, di astenersi dal lavoro con permesso non retribuito per periodi illimitati debitamente giustificati da certificato medico.

Per i giorni di assenza per malattia della/del figlia/o sino ai 3 anni di età, è previsto il riconoscimento della contribuzione figurativa (art. 49, T.U. maternità/paternità). Successivamente si applicano le disposizioni, in materia di contribuzione, valide per il congedo parentale (art. 35, T.U. maternità/paternità).

I giorni di assenza sono computati, ai fini dell'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o altra gratifica.

La certificazione dello stato di malattia è rilasciata dal Medico di Medicina Generale o dal Pediatra di Libera Scelta o da professioniste/i convenzionate/i con il Servizio Sanitario Nazionale e deve essere inoltrata all'Inps e al datore di lavoro.

Per i periodi di congedo per malattia di figlie e figli la/il lavoratrice/lavoratore non è tenuta/o al rispetto delle fasce orarie e non è soggetta/o alle relative visite di controllo da parte dell'Inps.

Identica normativa si applica in caso di adozioni e affidamenti (art. 50, T.U. maternità/paternità).

## Congedo parentale

I genitori, anche adottivi/affidatari, che siano lavoratrici/lavoratori dipendenti (con esclusione del lavoro domestico e a domicilio), possono fruire del **congedo parentale**: un periodo di astensione facoltativa dal lavoro, **utilizzabile entro il compimento del quattordicesimo anno di età** della/del minore, o entro 14 anni dall'entrata in famiglia, in caso di adozione o affido.

Le recenti modifiche introdotte dalla **Legge di bilancio 2026** hanno **innalzato da 12 a 14 anni** l'età della/del bambina/o, la finalità è quella di consentire ai genitori di prendersi cura della/del minore nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i bisogni affettivi e relazionali.

## Arco temporale di fruizione

La normativa riconosce a ciascun genitore il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo complessivo, fra i due genitori, non superiore a dieci mesi (i mesi salgono a undici se il padre si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi).

Nel caso di adozione/affidamento, il congedo spetta entro i primi 14 anni dall'ingresso della/del minore nella famiglia (indipendentemente quindi dall'età della/del bambina/o all'atto dell'adozione o affidamento ma, comunque, non oltre il compimento della sua maggiore età), con le stesse modalità in vigore per i genitori naturali;

I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori per lo stesso giorno anche contemporaneamente, purché non sia superato il limite massimo complessivo dei mesi spettanti, in totale e singolarmente, a madre e padre.

## Durata del congedo

I limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del Testo Unico della maternità e della paternità, sono i seguenti:

- **6 mesi di congedo parentale - continuativo o frazionato - per ogni figlia/o fruibili da parte della madre** (dopo il congedo di maternità), entro i primi quattordici anni di vita

della/del bambina/o oppure dall'ingresso in famiglia della/del minore in caso di adozione o affidamento;

- **6 mesi di congedo parentale - continuativo o frazionato - per ogni figlia/o fruibili da parte del padre** (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi), entro i primi quattordici anni di vita della/del bambina/o oppure dall'ingresso in famiglia della/del minore in caso di adozione o affidamento;

- **10 mesi di congedo parentale complessivi per la coppia di genitori** (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) da fruire di per ogni figlia/o entro i primi quattordici anni di vita della/del bambina/o oppure dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

- **11 mesi di congedo parentale**, alle stesse condizioni dei punti precedenti, **fruibili dal "genitore solo"** (padre o madre). È "genitore solo" anche colei/colui che ha l'affidamento esclusivo della/del figlia/o.

## ATTENZIONE

La figura del "genitore solo" non deve essere confusa con il "genitore single". La condizione di "genitore solo" si verifica in caso di morte o grave infermità dell'altro genitore, in caso di abbandono o non riconoscimento oppure in caso di affido esclusivo con provvedimento giudiziario. Quando si verifica tale condizione, il "genitore solo" (lavoratrice/lavoratore dipendente) può fruire di tutti i 9 mesi indennizzabili riconosciuti alla coppia. Gli ulteriori 2 mesi sono indennizzabili solo se ha un reddito personale inferiore a 2,5 volte la pensione minima (vedasi FAQ sul congedo parentale dell'Inps).

## Periodi di congedo indennizzabili al 30%

Alle lavoratrici/lavoratori dipendenti spettano **massimo 11 mesi di congedo parentale**, da fruire **alternativamente tra loro**, con il **limite di intrasferibilità individuale pari a 3 mesi** per genitore. Di questi solo, **9 mesi complessivi tra i genitori** sono **indennizzabili al 30%** della retribuzione media giornaliera; gli ulteriori 2 mesi non sono indennizzabili, a meno che il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

I 9 mesi indennizzabili sono così suddivisi tra i genitori:

- alla **madre** lavoratrice dipendente spetta un **periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore**, da fruire entro il quattordicesimo anno di vita della/del

bambina/o oppure dall'ingresso in famiglia della/del minore in caso di adozione o affidamento;

- al **padre** lavoratore dipendente spetta un **periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore**, da fruire entro il quattordicesimo anno di vita della/del bambina/o oppure dall'ingresso in famiglia della/del minore in caso di adozione o affidamento;

- **a entrambi i genitori** spetta, in alternativa tra loro, **un ulteriore periodo indennizzabile** della durata complessiva di **tre mesi**.

## Periodi di congedo indennizzabili all'80%

Dei suddetti **9 mesi indennizzabili**, in base a quanto previsto dalla Legge di bilancio 2025, 3 mesi sono indennizzati **all'80%, anziché al 30%**, a condizione che il **congedo** in parola venga **fruito** da uno dei genitori **entro il sesto anno di vita della/del bambina/o (entro 6 anni dall'entrata in famiglia della/del minore in caso di adozione/affidamento)**. Ricordiamo che la Legge di bilancio 2023 aveva già introdotto la possibilità di indennizzo all'80% (in luogo del previsto 30%) per 1 solo mese di congedo e, successivamente, la Legge di bilancio 2024 aveva innalzato a 2 i mesi di congedo parentale indennizzati all'80%.

Attualmente la Legge prevede che, durante la fruizione dei **tre mesi non trasferibili**, la coppia di genitori possa chiedere **l'indennità maggiorata all'80%** della retribuzione media globale giornaliera per un totale di 3 mesi, alle seguenti condizioni:

- **un mese all'80%**, da fruire in modalità ripartita tra i genitori (o da uno solo di essi), **per i periodi di congedo fruiti a partire dal 1° gennaio 2023**, per figlie/i di età inferiore a sei anni (entro sei anni dall'ingresso della/del minore in famiglia in caso di affidamento/adozione) a condizione che il periodo di **congedo di maternità, o di paternità alternativo**, sia **terminato successivamente al 31 dicembre 2022**. In caso di **nascita della/del figlia/o** (ingresso in famiglia per adozione/affidamento) **a partire dal 1° gennaio 2023, l'indennità maggiorata di 1 mese può essere riconosciuta a prescindere dalla fine del congedo di maternità o di paternità alternativo;**

- **un ulteriore mese all'80% (in totale due mesi)**, da fruire in modalità ripartita tra i genitori (o da uno solo di essi), **per periodi di congedo fruiti a partire dal 1° gennaio 2024 per figlie/i di età inferiore a sei anni** (entro sei anni dall'ingresso della/del minore in famiglia in caso di affidamento/adozione) a condizione che il **periodo di congedo di maternità, o di paternità alternativo**, sia **terminato successivamente al 31 dicembre 2023**. In caso di **nascita della/del figlia/o** (ingresso in famiglia per adozione/affidamento) **a partire dal 1° gennaio 2024, l'indennità maggiorata per due mesi può essere riconosciuta a prescindere dalla fine del congedo di maternità o di paternità alternativo;**

- **un altro ulteriore mese all'80% (in totale 3 mesi)**, da fruire in modalità ripartita tra i genitori (o da uno solo di essi), **per periodi di congedo fruiti a partire dal 1° gennaio 2025 per figlie/i di età inferiore a sei anni** (entro sei anni dall'ingresso in famiglia della/del minore in caso di affidamento/adozione) a condizione che il **periodo di congedo di maternità, o di paternità alternativo, sia terminato successivamente al 31 dicembre 2024**. In caso di **nascita** della/del figlia/o (ingresso in famiglia per adozione/affidamento) a **partire dal 1° gennaio 2025, l'indennità maggiorata per tre mesi può essere riconosciuta a prescindere dalla fine del congedo di maternità o di paternità alternativo**.

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

## Fruizione giornaliera del congedo parentale

Il Congedo parentale può essere fruito dai genitori su base mensile, giornaliera o oraria: la modalità di fruizione non modifica la durata totale del congedo stesso né i limiti complessivi e individuali entro i quali i genitori possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

È possibile usufruire del congedo parentale nelle diverse modalità consentite (giornaliera, mensile o oraria), anche alternando giornate o mesi di congedo parentale con giornate lavorative in cui il congedo è goduto in modalità oraria.

Per fruire del congedo parentale in modalità giornaliera, ferma restando la preventiva comunicazione dell'assenza al datore di lavoro, è necessario:

- inoltrare all'Inps, per via telematica, prima dell'inizio del periodo di congedo, la specifica domanda di congedo parentale giornaliero;
- inviare al datore di lavoro copia dei due documenti Inps di "Riepilogo dati" e "Ricevuta di Protocollo".

La richiesta del congedo al datore di lavoro deve essere effettuata con un preavviso di almeno 5 giorni di calendario rispetto alla data di fruizione.

I giorni festivi e i sabati (in caso di settimana corta) sono computati, al fine del conteggio dei giorni di congedo fruiti, se sono inseriti all'interno del periodo di congedo senza che la/il lavoratrice/lavoratore riprenda l'attività lavorativa.

In caso di fruizione frazionata a giornate del congedo parentale, infatti, per escludere dal computo dei giorni di congedo utilizzati i giorni festivi è necessario che, tra un periodo e l'altro di congedo, vi sia ripresa dell'attività lavorativa.

Nell'ipotesi in cui la/il lavoratrice/lavoratore, a seguito di un periodo di congedo parentale, fruisca, immediatamente dopo, di giorni di ferie o malattia, riprendendo successivamente l'attività lavorativa, le giornate festive e i sabati (in caso di settimana corta) cadenti tra il periodo di congedo parentale e le ferie o la malattia non vanno computate né indennizzate come congedo parentale.

Viceversa, nel caso in cui si susseguano, senza interruzione, un primo periodo di congedo parentale, un periodo di ferie o di malattia e un ulteriore periodo di congedo parentale, i giorni festivi e i sabati (in caso di settimana corta), che si collochino immediatamente dopo il primo periodo di congedo e immediatamente prima del successivo, devono essere conteggiati e indennizzati come giorni di congedo parentale (messaggio Inps n. 28379/2006).

I giorni festivi e i sabati (in caso di settimana corta) che ricadano all'interno di un periodo di ferie, malattia o assenze ad altro titolo, non sono in alcun caso indennizzabili, né computabili come congedo parentale (messaggio Inps n. 19772/2011).

Quindi, nel caso in cui un genitore fruisca del congedo parentale da lunedì a giovedì, assentandosi per ferie dal venerdì al lunedì successivo e fruisca nuovamente del congedo parentale nella giornata di martedì, il sabato e la domenica ricompresi tra i due giorni di ferie, non verranno conteggiati a titolo di congedo parentale.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

## Fruizione in modalità oraria del congedo parentale

Il Testo Unico della maternità e della paternità, all'art. 32, prevede che il congedo parentale possa essere fruito anche ad ore, ma rimanda alla contrattazione collettiva di settore la definizione delle 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.

In caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva di lavoro, anche di livello aziendale, il Testo Unico riconosce il diritto di ciascun genitore a scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla **metà dell'orario medio giornaliero** del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

In questi casi non è possibile cumulare la fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al Testo Unico della maternità e paternità.

Sulla base della contrattazione collettiva nazionale di settore, il congedo parentale su base oraria può essere fruito nella misura minima di 1 ora, mentre la fruizione oraria giornaliera massima deve garantire una prestazione lavorativa residua concretamente e proficuamente utilizzabile da parte del datore di lavoro.

Per fruire del congedo in modalità oraria è necessario:

- inoltrare all'Inps, per via telematica, prima dell'inizio del periodo di congedo, la specifica domanda di congedo parentale ad ore, indicando il numero di giornate intere di cui si intende fruire e il periodo di fruizione (dal – al), che deve essere sempre ricompreso nello stesso mese;
- inviare al datore di lavoro copia dei due documenti Inps di “Riepilogo dati” e “Ricevuta di Protocollo”.

La comunicazione del congedo al datore di lavoro deve essere effettuata con un preavviso di almeno 5 giorni rispetto alla data di fruizione.

## **ATTENZIONE**

Come già evidenziato, è possibile usufruire del congedo parentale nelle diverse modalità consentite (mensile, giornaliera o oraria), alternando mesi o giornate di congedo parentale con giornate lavorative in cui il congedo è goduto in modalità oraria. In caso di fruizione del congedo a ore, svolgendosi comunque nella giornata l'attività lavorativa, le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), ricadenti all'interno del periodo, non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo e non erodono, dunque, la dotazione individuale e complessiva dei genitori.

## **Rilascio della funzionalità “CONSULTA CONTATORI CONGEDO PARENTALE” sul sito Inps**

L'Inps ha rilasciato una nuova funzionalità, messa a disposizione delle/dei lavoratrici/lavoratori, per la consultazione dei congedi parentali richiesti per nascite o adozioni/affidamenti avvenuti negli ultimi 12 anni.

Nella Homepage della sezione “Domande di maternità e paternità”, si trova il “**Contatore congedo parentale**” che riporta le informazioni dei periodi di congedo parentale richiesti e relativi a nascite o adozioni/affidamenti avvenuti negli ultimi 12 anni.

Ciascun genitore può consultare il dettaglio dei periodi di congedo richiesti (definitivamente accolti o respinti e quelli in lavorazione).

Tale servizio mostra le informazioni presenti nel Data Base Inps relative a:

- totale di congedo parentale;
- totale di congedo parentale accolto con indennità;
- totale di congedo parentale accolto senza indennità.

Quando la domanda viene lavorata da parte dell’Inps e i periodi di congedo sono amministrativamente definiti, il Servizio riporta la lista con indicato in colonna: elenco dei periodi (dal giorno iniziale al giorno finale), tipo pratica, stato della pratica, percentuale riconosciuta dell’indennità, indicazione dei mesi e dei giorni, numero di protocollo Inps. Nella colonna “Azioni” è possibile visualizzare le informazioni relative alla domanda, se è stata trasmessa attraverso i canali telematici

La visualizzazione dei periodi di congedo richiesti all’Inps, in termini di mesi, giorni e ore, consente ai genitori di poter pianificare con maggiore consapevolezza la fruizione dei periodi di congedo ancora spettanti, nei consueti limiti individuali e di coppia previsti.

La funzione “Simula congedo di maternità obbligatorio e congedo di paternità alternativo” è un nuovo servizio messo a disposizione delle madri e dei padri per avere una indicazione puntuale dei periodi di congedo fruibili.

## **IMPORTANTE**

Il Patronato Inas Cisl e il CAF CISL sono a disposizione delle/degli iscritte/i per consulenza personalizzata nella sede più vicina o comoda in base al luogo di residenza o di lavoro.