

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**, secondo quanto previsto dall'articolo 24 del citato Testo Unico maternità/paternità (TU);
- **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 TU);
- **lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari** (colf e badanti), secondo quanto previsto dall'articolo 62 del TU;
- **lavoratrici a domicilio** (articolo 61 del TU);
- **lavoratrici LSU o APU** (attività socialmente utili o di pubblica utilità dell'articolo 65 del TU);
- **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, secondo quanto disposto dagli articoli 2 e 57 del TU.

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;
- **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.

Per ulteriori approfondimenti si può consultare la circolare INPS 4 febbraio 2008, n. 16 che attua l'articolo 26 del TU.

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 teorico 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. Per tutti i dettagli è possibile consultare la pagina relativa al Congedo di paternità obbligatorio.

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 (articoli 22 e seguenti del TU).

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.