



## MATERNITÀ E DIRITTI 2025

### CONGEDO DI MATERNITÀ o MATERNITÀ OBBLIGATORIA

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 (congedo di paternità alternativo). 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.

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.

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). 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;
- **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).

Il periodo di congedo di maternità può essere articolato diversamente in caso di:

- **flessibilità** del congedo (art. 20 del d.lgs. 151/2001). La lavoratrice ha la **facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al 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;
- **facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto** (o dopo la data presunta del parto) ed entro i cinque mesi successivi, 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.

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.

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.

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'Istituto 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.

La domanda di congedo di maternità o di paternità alternativo può essere presentata **online** all'INPS attraverso il servizio dedicato oppure tramite il Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile o enti di patronato e intermediari dell'Istituto.

### **MATERNITÀ ANTICIPATA**

Nel caso di **gravi complicanze della gravidanza** per la salute della donna o del bambino, l'ASST può disporre, sulla base del certificato medico del ginecologo (del SSN o convenzionato) attestante lo stato di complicanza della gestazione, l'interdizione dal lavoro. Nel caso in cui le **condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino** e quando la donna non possa essere spostata al tre mansioni la competenza del provvedimento di interdizione dal lavoro spetta alle Direzioni Territoriali del Lavoro (Ispettorato del Lavoro). I lavori che giustificano la richiesta possono essere ad esempio:

- Lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6
- Lavori pericolosi, faticosi e insalubri, trasporto o sollevamento di pesi
- Lavori su scale e impalcature mobili e fisse, oppure lavori con utensili che trasmettono vibrazioni
- Lavori che comportano una stazione eretta per più di metà dell'orario
- Lavori nei reparti per malattie infettive, malattie nervose e mentali
- Lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto
- Lavoro operativo per le donne appartenenti alla polizia di stato, polizia penitenziaria e polizia municipale
- Lavori che comportano il rischio di esposizione a sostanze chimiche, sostanze cancerogene, radiazioni ionizzanti; lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, rischio di esposizione ad agenti biologici o infettivi, piombo e i suoi derivati; lavori sotterranei di carattere minerario.

### **MATERNITÀ DELLE LAVORATRICI AUTONOME**

Alla lavoratrice autonoma spetta un'indennità economica durante i periodi di tutela della maternità/paternità. (non comporta l'obbligo di astensione dall'attività lavorativa). Tale indennità è rivolta alle lavoratrici iscritte alla gestione Inps di riferimento, che sono in regola con il versamento dei contributi durante i mesi del periodo di maternità/paternità ed appartenenti alle seguenti categorie:

- artigiani; commercianti;
- coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli professionali;
- pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne.

L'indennità di maternità è riconosciuta per i due mesi prima del parto e per i tre mesi successivi. In base al decreto legislativo 20 giugno 2022, n. 105, le lavoratrici autonome hanno diritto all'indennità giornaliera anche per i periodi che precedono i due mesi prima del parto, "nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di



cui all'articolo 17, comma 3" del decreto legislativo 151/2001. L'indennità è pari all'**80% della retribuzione giornaliera** stabilita annualmente dalla legge per il tipo di attività svolta.

### CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

È un **congedo obbligatorio di 10 giorni** 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. 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.

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).

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

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.

### CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

Un papà lavoratore, **nella condizione di unico genitore o nel caso in cui la mamma sia gravemente malata**, ha diritto ad assentarsi dal lavoro per un periodo, detto Congedo di Paternità, che dura per tutto il tempo che sarebbe spettato alla mamma (cinque mesi). In tal caso spettano al padre gli stessi diritti della madre, previa presentazione al proprio datore di lavoro di idonea certificazione.

### CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i suoi bisogni affettivi e relazionali.

Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un **periodo complessivo**, tra i due genitori, non superiore a **dieci mesi, elevabili a undici** se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente.

Il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla **madre** lavoratrice dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo **sei mesi**;
- al **padre** lavoratore dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo **sei mesi**, che possono diventare **sette** in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al **genitore solo** (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo **11 mesi**. L'articolo 32, comma 1, lettera c), del d.lgs. 151/2001 precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

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

La **legge di bilancio 2025** (articolo 1, commi 217 e 2018 della legge 30 dicembre 2024, n. 207), ha elevato dal 60% all'80% la maggiorazione dell'indennità dell'ulteriore mese di congedo parentale previsto dalla legge di bilancio 2024, e ha disposto l'elevazione dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80% per un ulteriore mese.



La novità è applicabile ai soli lavoratori dipendenti, sia del settore pubblico che privato che rispettivamente hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:

- un'indennità pari al **30% della retribuzione media giornaliera (di cui 3 mesi indennizzabili all'80%)**, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, **entro i 12 anni di età del bambino** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di **nove mesi**, di cui:
  - alla **madre** spetta un periodo indennizzabile di **tre mesi, non trasferibili** all'altro genitore, da fruire entro il dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
  - al **padre** spetta un periodo indennizzabile di **tre mesi, non trasferibili** all'altro genitore, fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia 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**;
  - al **genitore solo** sono riconosciuti **nove mesi** di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione;
- per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai nove mesi indennizzati, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il **reddito individuale** del genitore richiedente è **inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione**.

Durante la fruizione dei tre mesi non trasferibili all'altro genitore, la coppia di genitori può chiedere quindi l'indennità maggiorata all'**80% della retribuzione** media globale giornaliera per un **totale di 3 mesi**, alle seguenti condizioni:

1. **per un mese**, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, a condizione che:
  - i periodi di congedo siano fruiti a partire dal 1° gennaio 2023;
  - il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di affidamento/adozione;
  - il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022. In caso di nascita del figlio, o di 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.
2. **per un ulteriore mese**, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, a condizione che:
  - i periodi di congedo siano fruiti a partire dal 1° gennaio 2024;
  - il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di affidamento/adozione;
  - il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023. In caso di nascita del figlio, o di 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.
3. **per un ulteriore mese**, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, a condizione che:
  - i periodi di congedo siano fruiti a partire dal 1° gennaio 2025;
  - il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione;
  - il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2024. In caso di nascita del figlio, o di 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.

Si ricorda che la domanda va inoltrata prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto. Se viene presentata dopo, saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda. Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori possono presentare la domanda di congedo parentale **online** all'INPS attraverso il servizio dedicato oppure in alternativa tramite Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile; enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

### **PART TIME e CONGEDO PARENTALE**

Il lavoratore può chiedere, **per una sola volta**, in alternativa alla fruizione del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, **purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%**. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Si ritiene che si tratti di un diritto potestativo alla trasformazione del rapporto di lavoro che può essere esercitato una sola volta e che, stante la natura di istituto alternativo al congedo, dia diritto alla ritrasformazione alla fine del periodo richiesto.

### **ULTERIORI DIRITTI per MADRI e PADRI LAVORATORI**

**1 Riposi giornalieri:** durante il primo anno di vita del bambino sia la mamma che il papà hanno la possibilità di avvalersi di riposi giornalieri. Hanno diritto ai riposi per allattamento solo le lavoratrici/lavoratori dipendenti, anche assicurati ex IPSEMA (non hanno diritto le colf/badanti e le lavoratrici a domicilio, lavoratrici autonome e parasubordinate), a condizione che per tutto il periodo richiesto abbiano un valido rapporto di lavoro in corso:

- 2 ore al giorno di **riposo per allattamento** se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere;
- 1 ora al giorno di **riposo per allattamento** se l'orario stesso è inferiore alle 6 ore.

**2 Diritto alla conservazione del posto di lavoro:** divieto di licenziamento dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal congedo di maternità, nonché fino al compimento di un anno del bambino. Tale diritto si estende anche al padre che usufruisce del congedo di paternità.

**3 Diritto al rientro nella stessa unità produttiva** o in altra ubicata nello stesso comune, fino a un anno di età del bambino.

**4 Diritto ad essere adibiti alla propria mansione** o a mansioni equivalenti.

**5 Diritto a non prestare lavoro notturno:** non sono obbligati a prestare attività dalle ore 21:00 alle 06:00:

- lavoratrice madre con figli di età inferiori a tre anni o, in alternativa, il padre convivente con la stessa
- lavoratrice o lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente con meno di 12 anni
- lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, comunque non oltre il 12° anno di età o, in alternativa, il lavoratore padre adottivo affidatario convivente con la stessa.

### **CERTIFICATI**

I Certificati si possono ottenere al mattino da lunedì a venerdì ore 9 – 12.30; sono a compilazione e firma del Ginecologo.

Le donne in gravidanza ne possono fare richiesta o al Ginecologo durante una visita o al termine del Bilancio di salute con l'Ostetrica, accedendo all'ambulatorio medico, senza prenotazione, nell'intervallo tra i diversi appuntamenti. Nel caso il Certificato servisse in un giorno in cui non si è fissato alcun controllo, lo si può richiedere alla Segreteria dell'ambulatorio di Ginecologia-Ostetricia che provvederà a prepararlo, dovendo poi la gravida recarsi in ambulatorio medico come prima specificato. Fa eccezione il certificato del 7° mese, l'unico a trasmissione telematica, da richiedere esclusivamente al Ginecologo, anche indipendentemente da un appuntamento per visita. E' necessario portare con sé la documentazione relativa alla gravidanza ed essere seguiti o da un Ginecologo o da un' Ostetrica operanti presso l'ambulatorio dell'Ospedale Valduce.



### **Certificato di Maternità Anticipata**

Se prodotto per complicanze della gravidanza, andrà consegnato alla ASST di appartenenza unitamente al modulo compilato dalla donna di "Domanda di interdizione anticipata di maternità" reperibile sul sito internet o presso l'ufficio dedicato di ogni singola ASST. La sospensione dal lavoro è immediata.

Se prodotto per condizioni di lavoro non compatibili con la gravidanza, andrà presentato prima al proprio datore di lavoro e poi portato all'Ispettorato del Lavoro.

In entrambi i casi viene compilato e firmato dal Ginecologo; occorre poi passare in Segreteria per far apporre il timbro dell'Ospedale.

A seconda di quanto indicato dal Ginecologo su questo certificato, andrà eventualmente richiesto, successivamente e a tempo debito, il Certificato di Maternità Obbligatoria.

### **Certificato di Maternità Obbligatoria (7° mese)**

Per le lavoratrici dipendenti o in disoccupazione occorre ottenere sempre il **Certificato del 7° Mese** (2 mesi prima della Data Presunta del Parto), che andrà richiesto al Ginecologo qualche giorno prima della data esatta di inizio del periodo di astensione obbligatoria. Tale Certificato è prodotto esclusivamente dal Ginecologo con modalità informatizzata e viene inviato per via telematica all'INPS, quindi non occorre che la gravida faccia altro in merito a questa certificazione. Il Ginecologo ne rilascerà alla donna una copia cartacea riportante il codice telematico, che potrà anche essere utilizzato dalla gravida qualora richieda i vari **Bonus** previsti dalla normativa vigente. In tal caso la gravida dovrà accedere al sito dell'INPS nella sua pagina personale o recarsi agli Enti di Patronato, a partire dal 7° mese, e indicare il codice telematico in suo possesso per ottenere il Bonus cui ha diritto.

**Certificato dell'8° Mese** (1 mese prima della Data Presunta del Parto), da richiedere in contemporanea a quello del 7°, nel caso la gravida desideri lavorare fino a 1 mese prima del parto permanendo le condizioni di benessere. Tale certificato è prodotto in forma cartacea o dal Ginecologo o dall'Ostetrica o dalla Segreteria (vedi prima), compilato e firmato dal Ginecologo; va consegnato dalla donna al Patronato e al Datore di lavoro. Occorre apporre il timbro dell'Ospedale, recandosi in Segreteria.

**Certificato del 9° Mese** (fino alla Data del Parto) da richiedere in contemporanea a quello del 7° e dell'8°, nel caso la gravida desideri lavorare fino al parto permanendo le condizioni di benessere. Tale certificato è prodotto in forma cartacea o dal Ginecologo o dall'Ostetrica o dalla Segreteria (vedi prima), compilato e firmato dal Ginecologo; va consegnato dalla donna al Patronato di riferimento e al Datore di lavoro. Occorre apporre il timbro dell'Ospedale, recandosi in Segreteria.

### **Certificati per fini diversi** (palestra, viaggio aereo, riduzione attività lavorativa per la Svizzera)

Sono prodotti in forma cartacea o dal Ginecologo o dall'Ostetrica o dalla Segreteria (vedi prima); devono essere compilati e firmati dal Ginecologo. La donna provvederà a consegnarli agli interessati.

Per informazioni dettagliate e approfondimenti: [www.inps.it](http://www.inps.it) – pagina Facebook dedicata "INPS per la Famigli" o Enti di Patronato di riferimento territoriale