

Tutte le categorie di lavoratrici e lavoratori hanno oggi una tutela previdenziale per la maternità e paternità, sia in caso di parto che in caso di adozione ed affidamento di un bambino. Esistono però differenze importanti nei trattamenti tra le varie categorie di lavoratori e lavoratrici, e anche tra genitori appartenenti alla stessa categoria.

Sono presenti discipline ad hoc per il lavoro dipendente, per il lavoro autonomo e per il lavoro parasubordinato o libero professionale. Per rendere più omogenee le tutele, il legislatore ha esteso gradatamente le forme di tutela previste per il lavoro dipendente anche alle altre tipologie di lavoro; questa operazione appare però non ancora del tutto compiuta e sembra non tenere sufficientemente in conto le esigenze dei genitori che appartengono ad ambiti lavorativi differenti.

Ad esempio, le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla gestione separata Inps si vedono riconoscere l'indennità prevista solo a fronte di un minimo di tre mesi di contribuzione; mentre per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti l'indennità è garantita fin dal primo giorno di lavoro. Alle lavoratrici e lavoratori autonomi o iscritti alla gestione separata, inoltre, spetta periodo di congedo parentale inferiore a quello previsto per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti. Infine, non è previsto, per questi lavoratori, alcun riposo giornaliero per allattamento.

Tutele per le lavoratrici madri: analogie e differenze

Lavoratrici dipendenti

Congedo di maternità

Hanno l'obbligo di astensione dal lavoro nel periodo che va dai due mesi precedenti alla data presunta del parto fino ai tre mesi dopo il parto. Questo periodo, di regola non inferiore a 5 mesi, può essere esteso per motivi legati alla salute della lavoratrice oppure a mansioni rischiose. Il diritto al congedo di maternità non è rinunciabile in quanto è vietato al datore di lavoro di adibire la lavoratrice al lavoro. La perdita di retribuzione conseguente all'assenza dal lavoro è compensata dall'indennità a carico dell'INPS pari all'80% dell'ultima retribuzione giornaliera.

In caso di adozione o affidamento preadottivo, il congedo di maternità spetta per un periodo di 5 mesi; questo periodo di astensione non è obbligatorio e quindi la madre vi può anche rinunciare. In caso di affidamento non preadottivo il periodo di congedo di maternità è pari a 3 mesi.

Congedo parentale

Al termine del congedo di maternità, la lavoratrice può fruire del congedo parentale, ossia di un'astensione facoltativa dal lavoro, fino a 12 anni di vita del figlio (oppure 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato). Questo congedo può essere utilizzato dalla lavoratrice per un periodo massimo di 6 mesi sempre che, sommando eventuali periodi fruiti dall'altro genitore, non sia superata la soglia degli 11 mesi. L'indennità prevista per il congedo parentale è pari 30% dell'ultima retribuzione giornaliera.

Entro un anno di vita del bambino la lavoratrice dipendente ha poi diritto ai riposi giornalieri per allattamento, ossia ad un'assenza oraria giornaliera indennizzata al 100% della retribuzione. Questi riposi spettano anche per i minori adottati o affidati, entro un anno dall'ingresso in famiglia.

Lavoratrici parasubordinate o libere professioniste iscritte alla Gestione separata INPS

Queste lavoratrici beneficiano di periodi di congedo di maternità analoghi a quelli previsti per le lavoratrici dipendenti, mentre hanno periodi più brevi di congedo parentale e non hanno diritto ai riposi per allattamento.

Congedo di maternità

Le lavoratrici parasubordinate, anche se qualificate come lavoratrici autonome, non possono svolgere attività lavorativa in quanto è fatto divieto al committente di adibirle al lavoro negli stessi periodi di maternità previsti per le lavoratrici dipendenti. L'indennità, pari all'80% del reddito medio giornaliero dei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo, è tuttavia riconosciuta se sussiste un determinato requisito contributivo fissato dalla legge (3 mesi di contributi, versati o dovuti, nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo di maternità). Può quindi verificarsi che, a fronte di un obbligo di astensione dal lavoro, la lavoratrice non abbia diritto all'indennità.

Le libere professioniste, invece, non hanno obbligo di astensione dall'attività libero professionale ma, se richiedono l'indennità, hanno obbligo di astensione per i periodi indennizzati. Anche per queste lavoratrici l'indennità è pagata se nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo la lavoratrice ha versamenti contributivi tali da coprire 3 mesi di contributi.

Congedo parentale

Il congedo parentale, come detto, spetta per un periodo inferiore rispetto alle lavoratrici dipendenti (3 mesi entro un anno di vita del figlio oppure entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato) ed è strettamente correlato all'indennità di congedo di maternità. Ciò significa che se la lavoratrice parasubordinata o libera professionista ha diritto all'indennità per congedo di maternità ha anche diritto al congedo parentale. Viceversa, se la lavoratrice non ha maturato il diritto all'indennità di maternità, non potrà neanche avvalersi del congedo parentale.

Inoltre, il congedo parentale è riconosciuto solo se l'indennità di maternità è stata corrisposta su 3 mesi di contributi versati mentre non è erogabile se l'indennità di maternità è stata pagata su 3 mesi di contributi dovuti. L'indennità prevista per il congedo parentale è, come per le lavoratrici dipendenti, pari al 30% dell'ultima retribuzione.

Alle libere professioniste o lavoratrici parasubordinate non sono riconosciuti i riposi giornalieri per allattamento.

Lavoratrici autonome

Congedo di maternità

Una tutela completamente diversa è invece adottata per le lavoratrici autonome di cui all'art. 66 T.U. maternità/paternità (ossia artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricolo a titolo principale, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne) le quali hanno diritto ad un mero trattamento economico, per un periodo pari a 5 mesi, anche se la lavoratrice ha continuato a lavorare nel periodo di maternità. L'indennità, anche per queste lavoratrici, è pari all'80% di un reddito giornaliero ed è corrisposta se la lavoratrice è in regola con il pagamento dei contributi.

Congedo parentale

Il congedo parentale spetta, analogamente a quanto previsto per le lavoratrici parasubordinate o libere professioniste, per un periodo di 3 mesi entro l'anno di vita del bambino (oppure entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato). Questa indennità è pari al 30% del reddito giornaliero, a condizione che la lavoratrice si astenga dal lavoro e sia in regola con i contributi.

A queste lavoratrici non sono riconosciuti i riposi giornalieri per allattamento.

Tutele per le lavoratrici madri

MADRI	Dipendenti	Iscritte alla Gestione Separata INPS (parasubordinati e liberi professionisti)	Autonome(art. 66 T.U. maternità/paternità)
Congedo di maternità	Si.5 mesi di congedo obbligatorio, estensibile per ulteriori periodi. Indennità all'80%	Si.5 mesi di congedo obbligatorio, estensibile per ulteriori periodi. Indennità all'80%	Si.5 mesi di indennità. Non sussiste in ogni caso obbligo di astensione.Indennità all'80%
Congedo maternità adozione/affidamento preadottivo	Si.5 mesi di congedo. Indennità all'80% per i periodi di astensione fruiti	Si.5 mesi di congedo. Indennità all'80%	Si.5 mesi di indennità all'80%
Congedo maternità affidamento non preadottivo	Si.3 mesi di congedo. Indennità all'80%	Non spetta	Si.3 mesi di indennità all'80%
Congedo parentale	6 mesi (limite individuale massimo, entro il limite complessivo di 10) entro 12 anni di vita del figlio. Indennità al 30% nei limiti temporali previsti	3 mesi entro 1 anno di vita. Indennità al 30%	3 mesi entro 1 anno di vita. Indennità al 30%
Congedo parentale adozione/affidamento preadottivo	6 mesi (limite individuale massimo, entro il limite complessivo di 10) entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore, non oltre il raggiungimento della maggiore età. Indennità al 30%	3 mesi entro 1 anno dall'ingresso in famiglia del minore. Indennità al 30%	3 mesi entro il 1° anno dall'ingresso in famiglia del minore. Indennità al 30%
Congedo parentale affidamento non preadottivo	6 mesi (limite individuale massimo, entro il limite complessivo di 10) entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore, non oltre il raggiungimento della maggiore età. Indennità al 30%	Non spetta	3 mesi entro il 1° anno dall'ingresso in famiglia del minore. Indennità al 30%
Riposi giornalieri per allattamento (parto/adozioni/affidamenti)	2 ore o 1 ora al giorno a seconda dell'orario di lavoro entro un anno di vita del bambino oppure entro un anno dall'ingresso in famiglia. Indennità al 100%	Non spetta	Non spetta

Tutele per i lavoratori padri: analogie e differenze

Lavoratori dipendenti

Congedo di maternità

I padri hanno diritto al congedo di paternità qualora rimangano l'unico genitore in seguito a morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre oppure affidamento esclusivo del figlio al padre. Il congedo di paternità quindi non è un diritto autonomo spettante ai padri, ma un diritto subordinato all'assenza della madre ed alla sua impossibilità di fruire del congedo di maternità.

Diversamente, nei casi di adozione (o affidamento preadottivo) il padre può avvalersi del congedo non solo se rimane l'unico genitore in caso di eventi sopra richiamati ma anche nel caso in cui la madre lavoratrice dipendente rinunci a fruire del proprio congedo di maternità. Il diritto al congedo di paternità non è riconosciuto in caso di affidamento non preadottivo.

Il congedo di paternità è subordinato al congedo di maternità anche per quanto riguarda la durata: coincide infatti con il periodo di maternità non fruito dalla madre lavoratrice; in caso di madre non lavoratrice il congedo è fruibile entro 3 mesi dopo il parto. L'indennità è analoga a quella prevista per le madri lavoratrici dipendenti ed è pari quindi dell'80% dell'ultima retribuzione giornaliera.

Da qualche anno i padri lavoratori dipendenti possono fruire di un congedo di paternità "facoltativo", di 2 giorni, a condizione che la madre dipendente o iscritta alla Gestione separata rinunci ad altrettanti giorni di congedo obbligatorio, rientrando quindi prima a lavoro. Questi giorni di astensione sono indennizzati al 100% dell'ultima retribuzione giornaliera. Nella stessa misura è indennizzato il congedo "obbligatorio" di paternità che consente l'astensione dal lavoro per 2 giorni da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio o, in caso di adozione/affidamento, dall'ingresso in famiglia del minore.

Congedo parentale

Diversamente dal congedo di paternità, il congedo parentale è un diritto autonomo del padre, fruibile quindi indipendentemente dalla madre, entro il limite complessivo tra i genitori di 11 mesi ed entro il limite individuale di 6 mesi per la madre e di 7 mesi per il padre. L'indennità è uguale a quella prevista per il congedo parentale concesso alle madri lavoratrici dipendenti.

Il padre può richiedere il riposo per allattamento solo nei casi di madre casalinga o se la madre lavoratrice rinuncia al diritto.

Lavoratori parasubordinati o liberi professionisti iscritti alla Gestione separata INPS

Congedo di paternità

I padri lavoratori iscritti alla gestione separata hanno diritto al congedo di paternità in presenza di condizioni analoghe a quelle previste per i padri lavoratori dipendenti.

Congedo parentale

Il congedo parentale, a differenza di quanto previsto per i padri lavoratori dipendenti, non è un diritto autonomo per il padre parasubordinato o libero professionista in quanto questi può fruire del congedo parentale solo se ha diritto al congedo di paternità. Ne consegue che il periodo totale di congedo parentale riconoscibile a due genitori, entrambi iscritti alla Gestione separata, non può superare complessivamente i tre mesi.

Lavoratori autonomi

Indennità di paternità

Per effetto della recente riforma del T.U. maternità/paternità, questi lavoratori autonomi di cui all'art. 66 T.U. maternità/paternità (ossia artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli a titolo principale, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne), da giugno 2015, possono beneficiare di una tutela economica in misura uguale a quella prevista per le lavoratrici autonome appartenenti alle stesse categorie.

I padri lavoratori autonomi hanno diritto all'indennità di paternità in presenza di condizioni analoghe a quelle previste per i padri lavoratori dipendenti, con una eccezione: a differenza di quanto previsto per le altre categorie di padri lavoratori, la tutela non è prevista se la madre è lavoratrice iscritta alla gestione separata oppure non lavoratrice.

La durata dell'indennità di paternità coincide con i periodi di congedo di maternità oppure di indennità di maternità non fruiti, rispettivamente, dalla madre lavoratrice dipendente o lavoratrice autonoma. La misura è analoga a quella prevista per le madri autonome (80% di un reddito giornaliero che varia in base alla tipologia di attività autonoma svolta: artigiano, commerciante, e così via), ed è corrisposta se il lavoratore è in regola con il pagamento dei contributi nel periodo stesso. Analogamente alle lavoratrici autonome non vi è obbligo di astensione dal lavoro nei periodi indennizzati.

Congedo parentale

Il congedo parentale non spetta e non sono riconosciuti i riposi giornalieri per allattamento.

Tutele per i lavoratori padri

PADRI	Dipendenti	Iscritti alla Gestione Separata INPS (parasubordinati e liberi professionisti)	Autonomi (art. 66 T.U. maternità/paternità)
Congedo di paternità	Periodi non fruiti dalla madre lavoratrice o non lavoratrice. Indennità all'80%	Periodi non fruiti dalla madre lavoratrice o non lavoratrice Indennità all'80%	Periodi non fruiti dalla madre lavoratrice dipendente o autonoma Indennità all'80%
Congedo paternità adozione/affidamento preadottivo	Periodi non fruiti dalla madre lavoratrice o non lavoratrice per le cause ex art. 28 T.U. oppure per madre lavoratrice dipendente che rinuncia al congedo. Indennità all'80%	Periodi non fruiti dalla madre lavoratrice o non lavoratrice per le cause ex art. 28 T.U. oppure per madre lavoratrice che rinuncia al congedo. Indennità all'80%	Periodi non fruiti dalla madre lavoratrice dipendente o autonoma per le cause ex art. 28 T.U. (art. 28 co. 1 ter, art.66 co. 1bis e co.2). Indennità all'80%
Congedo paternità ex legge Fornero – previsto fino al 2016 (parto/adozioni/affidamenti)	2 giorni entro 5 mesi dalla nascita o ingresso. Indennità pari al 100%	Non spetta	Non spetta
Congedo paternità affidamento non preadottivo	Non spetta	Non spetta	Periodi non fruiti dalla madre lavoratrice dipendente o autonoma per le cause ex art. 28 T.U. Indennità all'80%
Congedo parentale	7 mesi (limite individuale massimo entro il limite complessivo di 11 mesi) entro 12 anni di vita del figlio. Indennità al 30% nei limiti temporali previsti	3 mesi entro 1 anno di vita del bambino a condizione che abbia fruito di congedo di paternità	Non spetta
Congedo parentale adozione/affidamento preadottivo	7 mesi (limite individuale massimo entro il limite complessivo di 11 mesi) entro 12 anni di vita del figlio. Indennità al 30% nei limiti temporali previsti	3 mesi entro 1 anno dall'ingresso in famiglia del bambino a condizione che abbia fruito di congedo di paternità	Non spetta
Congedo parentale affidamento non preadottivo	7 mesi (limite individuale massimo entro il limite complessivo di 11 mesi) entro 12 anni di vita del figlio. Indennità al 30% nei limiti temporali previsti	Non spetta in quanto non vi è diritto al congedo di paternità	Non spetta
Riposi giornalieri per allattamento (parto/adozioni/affidamenti)	Entro 1 anno di vita del bambino se la madre dipendente non se ne è avvalsa oppure se la madre è lavoratrice iscritta alla gestione separata o lavoratrice autonoma oppure non lavoratrice. Indennità al 100%	Non spetta	Non spetta

Numero di soggetti che beneficiano di maternità e paternità obbligatoria nell'anno. Anni 2013-2015

Anno 2013

Soggetti Dipendenti privati* Autonomi Gestione separata

Maschi	961		
Femmine	347.826	25.397	10.295
Totale	348.787	25.397	10.295

Anno 2014

Soggetti Dipendenti privati* Autonomi Gestione separata

Maschi	910		
Femmine	335.551	23.746	9.312
Totale	336.461	23.746	9.312

Anno 2015**

Soggetti Dipendenti privati* Autonomi Gestione separata

Maschi	904		
Femmine	318.930	18.007	8.166
Totale	319.834	18.007	8.166

(*): compresi i lavoratori agricoli dipendenti, esclusi i lavoratori domestici

(**): dati provvisori

Numero di soggetti che beneficiano di periodo di congedo parentale nell'anno. Anni 2013-2015

Anno 2013

Soggetti Dipendenti privati* Autonomi Gestione separata

Maschi	34.141		
Femmine	249.822	2.417	1.667
Totale	283.963	2.417	1.667

Anno 2014

Soggetti Dipendenti privati* Autonomi Gestione separata

Maschi	36.556		
Femmine	247.054	2.292	1.629
Totale	283.610	2.292	1.629

Anno 2015**

Soggetti Dipendenti privati* Autonomi Gestione separata

Maschi	44.398		
Femmine	252.266	1.892	1.514
Totale	296.664	1.892	1.514

(*): compresi i lavoratori agricoli dipendenti, esclusi i lavoratori domestici

(**): dati provvisori