



# Conciliazione vita lavorativa e familiare: l'uso del congedo di paternità e dei congedi parentali

*a cura di:  
Stefania Lucchini  
Paola Biasi*

Roma, 21 febbraio 2024

# Il congedo di paternità obbligatorio



Istituito in via sperimentale dalla Legge 92/2012 per gli anni 2013-2015 (articolo 4, comma 24, lettera a) con l'obiettivo di favorire la condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il D.lgs n. 105/2022, all'art. 10, ha abrogato le disposizioni relative ai congedi (obbligatorio e facoltativo) del padre, Legge n. 92/2012, e successive modificazioni, e all'articolo 2, comma 1, lettera c), ha aggiunto, nel Capo IV del T.U., l'articolo 27-bis per disciplinare il "Congedo di paternità obbligatorio"

**Il congedo di paternità è riconosciuto ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati.**

# Il congedo di paternità obbligatorio



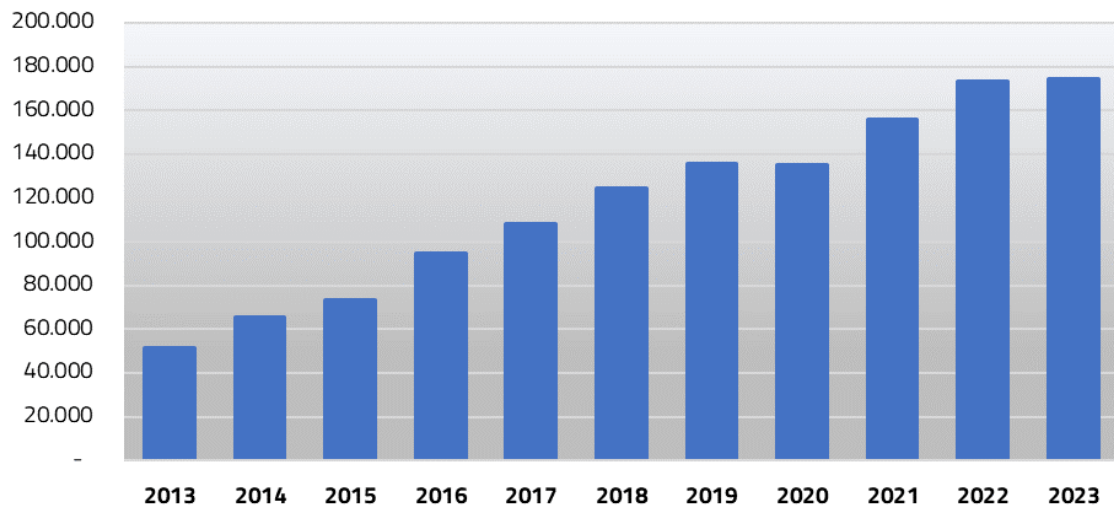
	Anno						
	2013-2015	2016-2017	2018	2019	2020	2021-2022	dal 2023
<b>Durata</b>	1 giorno	2 giorni	4 giorni	5 giorni	7 giorni	10 giorni	10 giorni 20 giorni in caso di parto plurimo
<b>Indennità spettante</b>	indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.						
<b>Periodo di fruizione</b>	entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio						dai due mesi antecedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi la nascita del figlio

Il DL.15/2022 ha introdotto una sanzione amministrativa (da 516,00 € a 2.582,00 €) per i datori di lavoro che impediscano ai lavoratori di fruire correttamente e liberamente del diritto al congedo di paternità

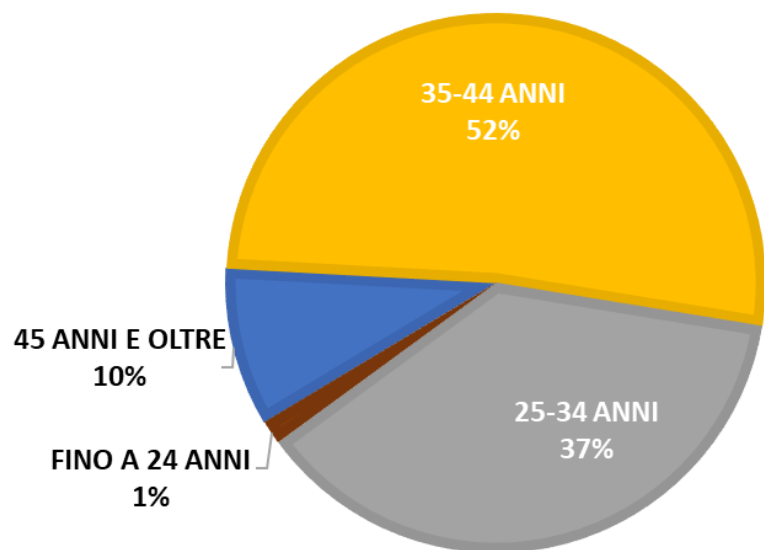
# Il congedo di paternità obbligatorio: settore privato



## BENEFICIARI PER ANNO

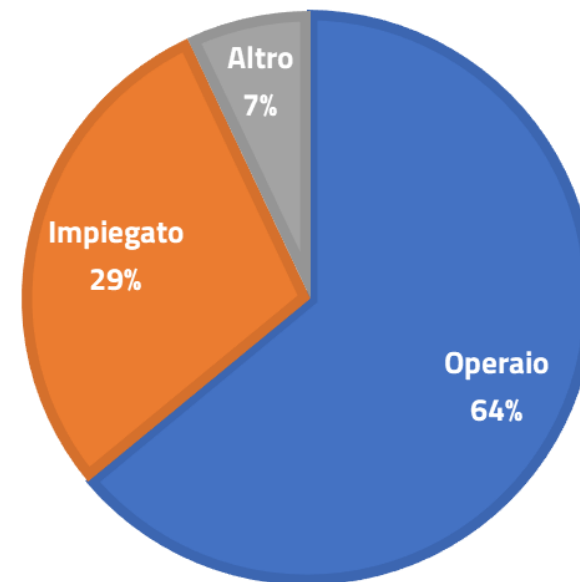


## BENEFICIARI PER CLASSI DI ETA'



**Età media:**  
**36 anni**

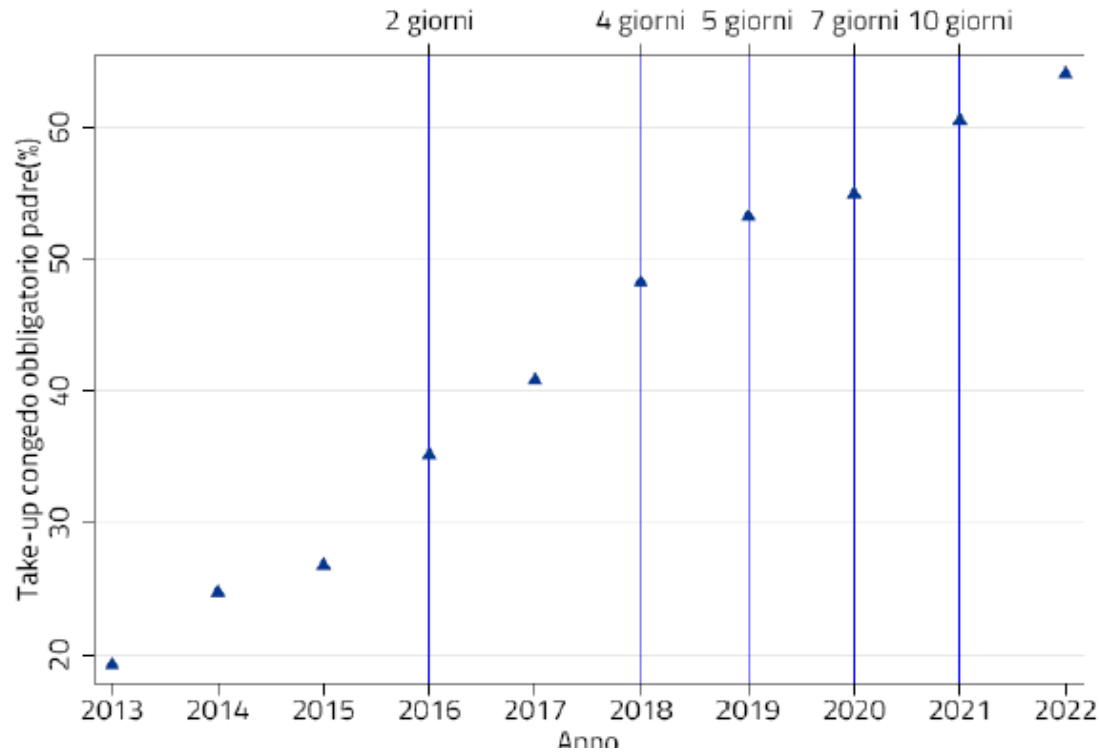
## BENEFICIARI PER QUALIFICA



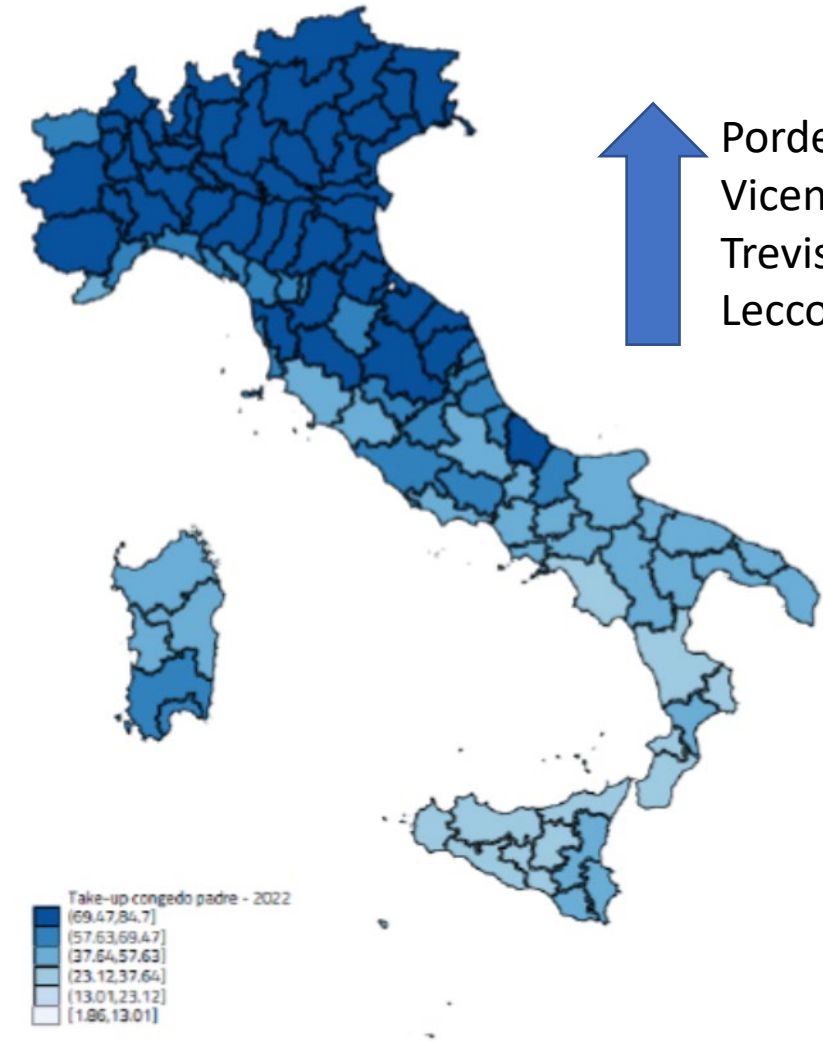
# Il congedo di paternità obbligatorio



TAKE-UP



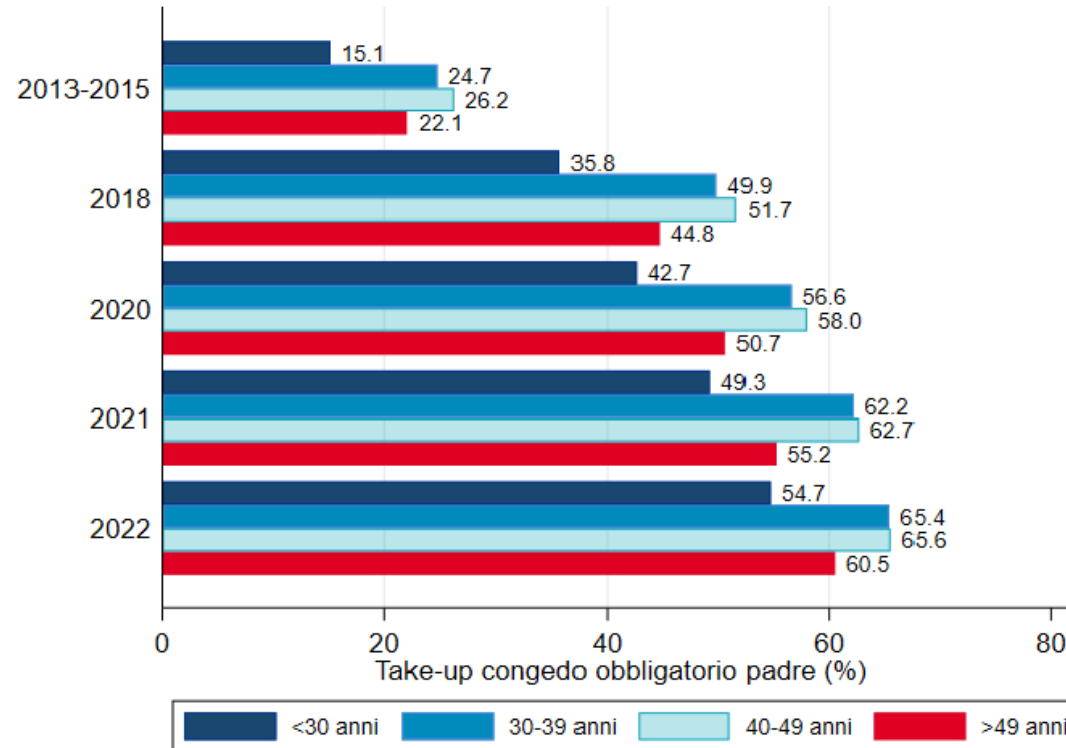
**Anno 2022:  
Take-up 64%**



# Il congedo di paternità obbligatorio



TAKE-UP



Take-up più basso tra i giovani papà

## Alcune evidenze:

### Take-up più alto

- per i padri che prestano la propria attività lavorativa nel settore dell'Industria: 69%
- tra i neo-papà piuttosto che tra i padri con 2 o più figli
- tra i dipendenti di aziende di grandi dimensioni (oltre 100 dipendenti)
- tra i padri che hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato

# I congedi parentali



**I congedi parentali offrono ai genitori la possibilità di prendersi cura dei propri figli garantendo allo stesso tempo la tutela dei diritti e la continuità del rapporto di lavoro, svolgendo un ruolo di grande importanza nella conciliazione tra vita lavorativa e familiare.**

Il DL 105/2022 contiene disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza (c.d. caregiver familiari), al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare





# I congedi parentali




Le più importanti novità introdotte dal DL105/2022:

## Lavoratori dipendenti e iscritti alla Gestione separata

- periodo indennizzabile da 6 mesi  9 mesi totali
- arco temporale congedo parentale indennizzato 6 anni  12 anni di età del bambino
- ad ogni genitore è riconosciuto il diritto a tre mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all'altro genitore

## Solo per i lavoratori dipendenti:

- arco temporale di fruizione degli ulteriori 2 mesi di congedo parentale 8 anni  12 anni di vita del figlio (genitore con un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione).

## Lavoratori autonomi

- per la prima volta viene riconosciuto anche ai padri il diritto a 3 mesi di congedo parentale, da fruire entro il primo anno di vita del bambino



# I congedi parentali



## Novità introdotte successivamente al DL 105/2022

### **Legge di bilancio per il 2023 (Legge 197/2022):**

dal 1° gennaio 2023 per i lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022, la misura dell'indennità è elevata all'80% della retribuzione, con un limite di coppia pari a 1 mese e fino al sesto anno di vita del bambino

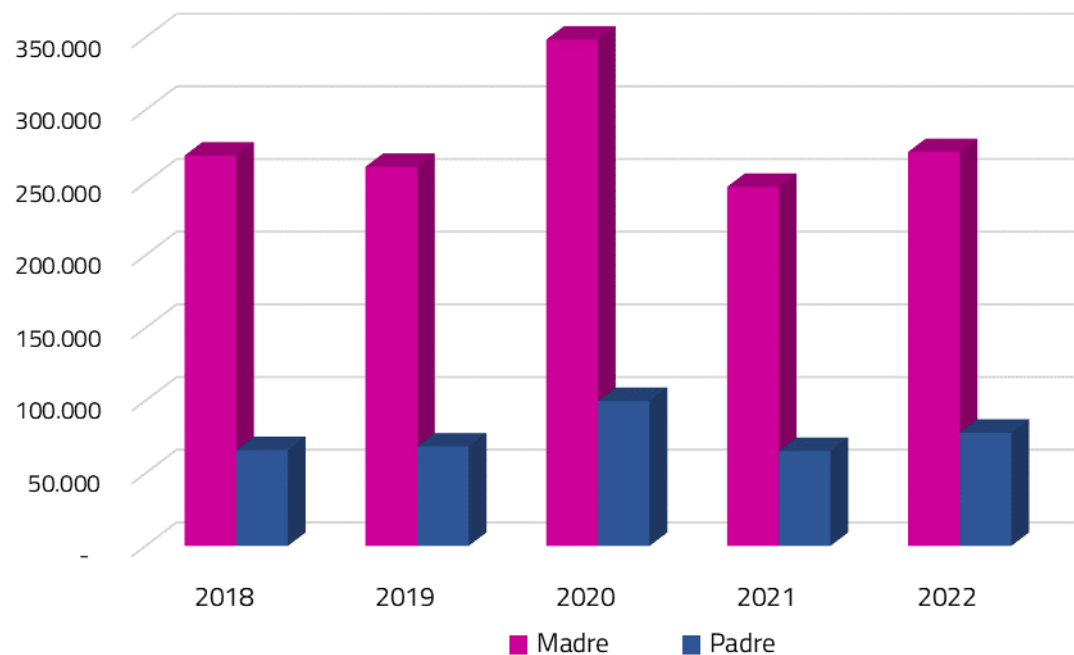
### **Legge di bilancio per il 2024 (Legge 213/2023):**

dal 1° gennaio 2024 per i lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023, la misura dell'indennità è elevata all'80% della retribuzione, fino al limite di 2 mesi (comprensivo del mese all'80% introdotto dalla Legge di bilancio 2023). A partire dal 2025, la percentuale dell'indennità per il secondo mese sarà pari al 60%

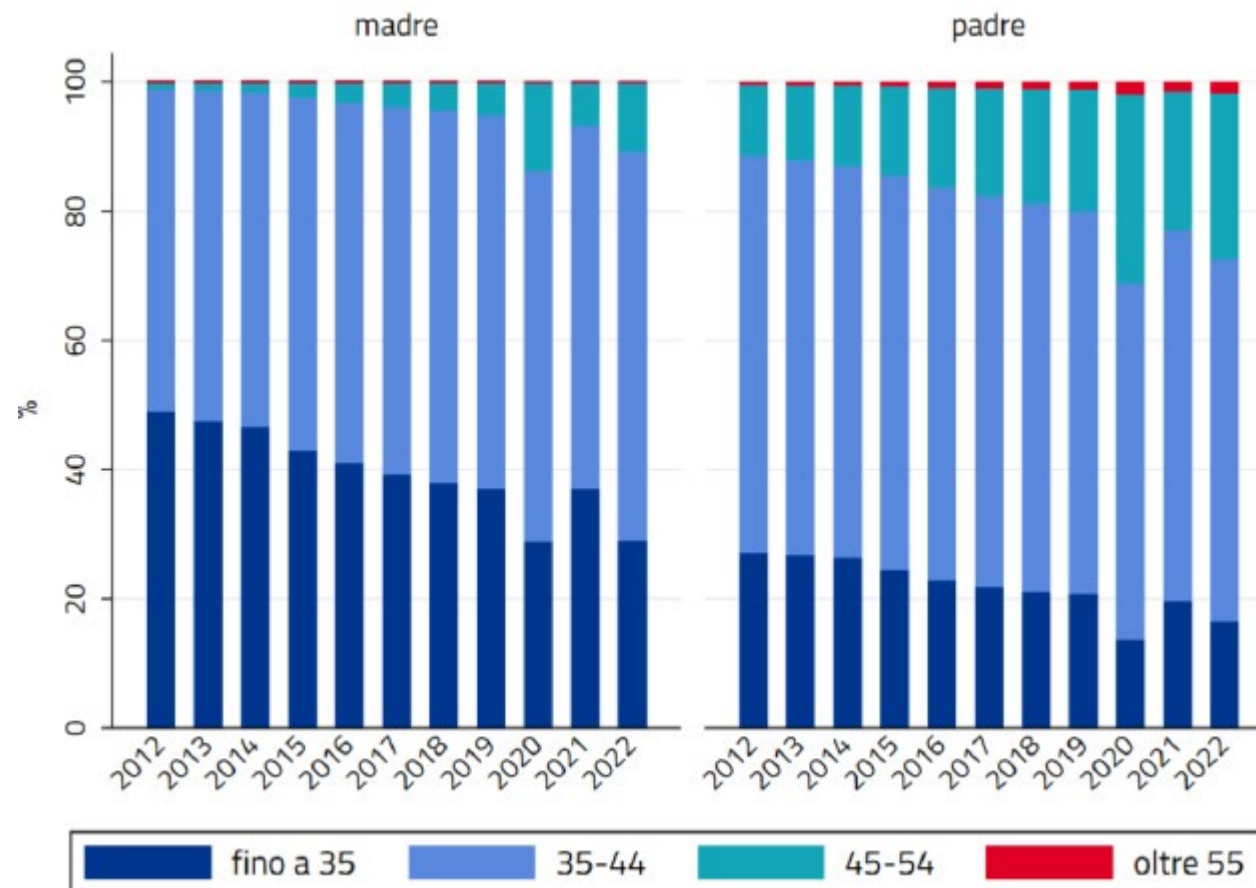
# Congedi parentali: lavoratori dipendenti del settore privato



## Beneficiari per anno



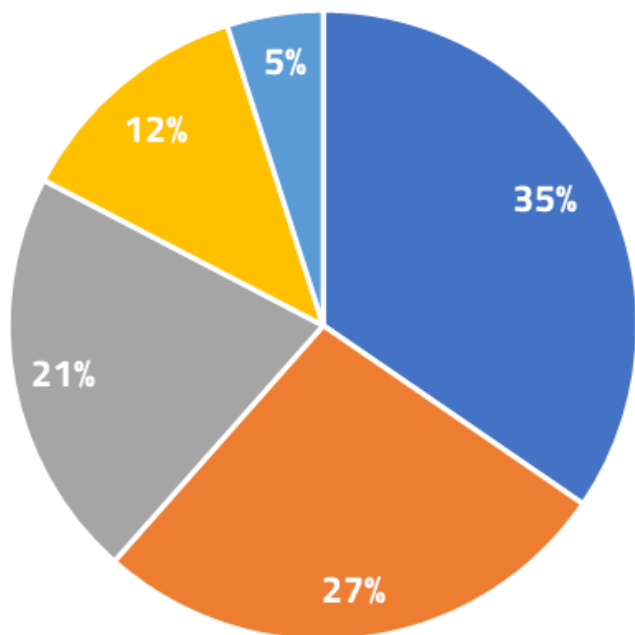
## Beneficiari per classi di età



# Congedi parentali: lavoratori dipendenti del settore privato

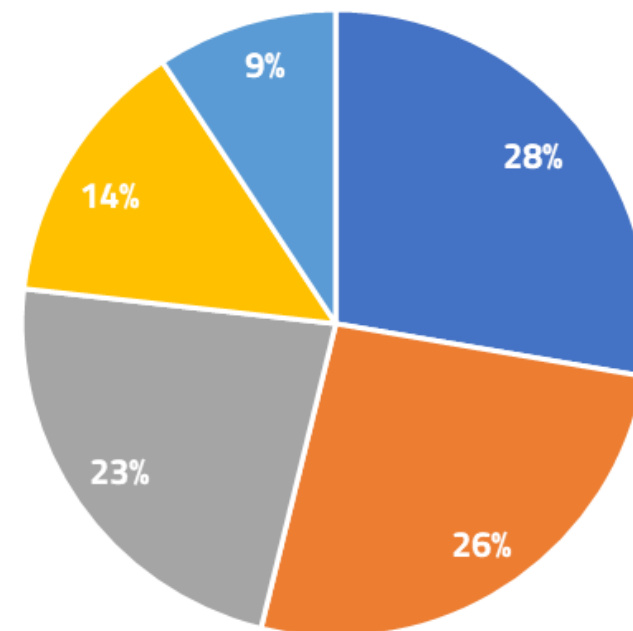


## Madri per regione di residenza



■ Nord ovest ■ Nord est ■ Centro ■ Sud ■ Isole

## Padri per regione di residenza



■ Nord ovest ■ Nord est ■ Centro ■ Sud ■ Isole

Anno: 2022

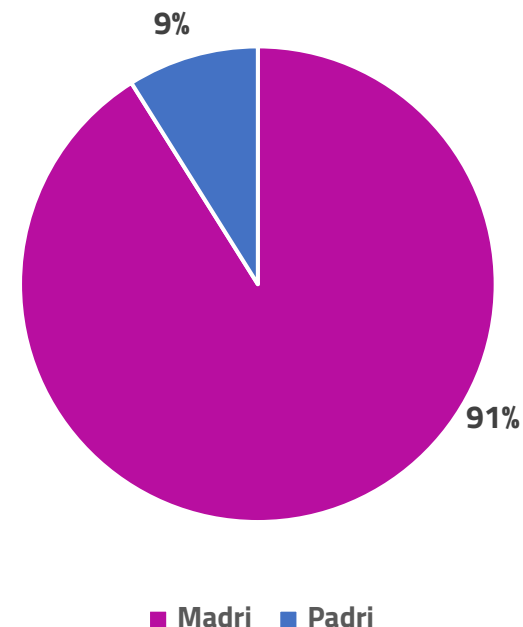
# Congedi parentali: lavoratori dipendenti del settore privato



## Alcune evidenze:

- gran parte delle richieste di congedo viene espressa da lavoratori impiegati in grandi aziende
- stabile preponderanza dei lavoratori a tempo pieno per entrambi i generi
- le richieste espresse da dipendenti impiegate con contratti a tempo parziale sul totale delle donne richiedenti è più elevata rispetto a quanto si rileva nella platea maschile
- netta prevalenza dei richiedenti a tempo indeterminato sulla platea generale dei richiedenti

## Beneficiari congedo parentale 1 mese all'80% della retribuzione (Legge 197/2022) Anno 2023



**Circa 65 mila beneficiari**  
(dato provvisorio)



GRAZIE PER  
L'ATTENZIONE

Roma, 21 febbraio 2024