



Modifiche al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti l'incremento dell'indennità di maternità e l'introduzione di un congedo paritario per il padre

A.C. 2228 ed abb.

Dossier n° 497/1 - Progetti di legge
19 febbraio 2026

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	2228 ed abb.
Titolo:	Modifiche al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti l'incremento dell'indennità di maternità e l'introduzione di un congedo paritario per il padre
Iniziativa:	Parlamentare
Primo firmatario:	Schlein

Premessa

La proposta di legge A.C. **2228** è iscritta nel vigente calendario dell'Assemblea in **quota opposizione**. Nella seduta del 18 febbraio 2026, la **Commissione** ha convenuto di concludere l'esame in sede referente di tale proposta di legge - adottata quale testo base - **senza conferire il mandato** alla relatrice a **riferire all'Assemblea**.

Contenuto

La pdl in esame, recante **modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, concernenti il congedo di maternità e di paternità obbligatorio, il congedo parentale, il congedo per la malattia del figlio, nonché altre misure a sostegno della maternità e della paternità**, si compone di **4 articoli**.

Finalità

La finalità della proposta in questione, come indicato nella sua relazione illustrativa, è quella di **colmare la differenza di disciplina tra congedi di paternità e di maternità obbligatori**, con l'introduzione di un **congedo paritario**, che estende da 10 giorni a 4 mesi il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per il padre, al fine di favorire una **redistribuzione del carico di cura all'interno della famiglia**. La pdl mira altresì a rendere il periodo di astensione dal lavoro pienamente retribuito per entrambi i genitori, consentendo di mettere in campo politiche di condivisione, che aiutino tutte le famiglie a condividere le scelte di vita e di lavoro al proprio interno, in maniera libera e paritaria. L'obiettivo complessivo è quello di contrastare la crisi della natalità nonché di favorire l'occupazione femminile, la qualità della vita dei bambini e dei genitori e le relazioni familiari.

Modifiche al trattamento economico e normativo previsto per i congedi di maternità e paternità

L'art.1, comma 1, alle lettere a), b), d), e), f), g) ed h), apportando modifiche a diversi articoli del D.Lgs. 151/2001, eleva al massimo in percentuale la misura dell'indennità giornaliera prevista per il congedo di maternità e di paternità di diverse categorie di lavoratrici e lavoratori, nonché dell'indennità corrisposta alle libere professioniste in caso di interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, incidendo altresì sull'assegno di maternità previsto per lavoratori atipici e discontinui.

Si ricorda che le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera di maternità pari all'80 per cento della retribuzione (o del reddito se lavoratrici autonome) (art. 22 e 68 del D.Lgs. 151/2001)

In particolare, **alla lettera a)**, modificando l'art. 22, comma 1, del D. Lgs 151/2001, eleva dall'80 al 100 per cento della retribuzione l'indennità giornaliera prevista per le lavoratrici dipendenti per tutto il periodo del

congedo di maternità, mentre **alla lettera b)**, modificando il comma 2 dell'art. 61, eleva dall'80 al 100 per cento del salario medio contrattuale giornaliero - vigente nella provincia (o nella regione o nel territorio nazionale) per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria (o dell'industria che presenta maggiori affinità) – l'indennità giornaliera di maternità e di paternità prevista, a carico dell'INPS, per le **lavoratrici e i lavoratori a domicilio**.

La lettera c), aggiungendo un comma 2-*bis* all'art.64, prevede che, ferma restando la non obbligatorietà dall'astensione dal lavoro, le **lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata** di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 hanno diritto a un'indennità pari al 100 per cento del mancato fatturato determinato dalle esigenze connesse alla cura del proprio figlio per un periodo corrispondente a quello del congedo di maternità (di cui agli articoli da 16 a 27).

Si ricorda che l'art 64, comma 2, del D.Lgs 151/2001, come modificato da ultimo dall'art. 13 della legge 81/2017 prevede che la tutela della maternità per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente, a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa. In base al decreto interministeriale del 4 aprile 2002, a cui tale art. 64 rinvia, tale indennità è riconosciuta nella misura pari all'80 per cento di 1/365 del reddito, derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, utile ai fini contributivi, per i dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

Si ricorda altresì che, ai sensi dell'art. 64-ter del D.Lgs 151/2001, per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata l'indennità in esame è riconosciuta anche nel caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente (cd. automaticità delle prestazioni) e, ai sensi dell'art. 64-*bis*, anche in caso di adozione o affidamento (per i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia).

Si ricorda, altresì, che l'articolo 1, comma 1, lettera b), decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101 ha previsto che l'indennità di maternità o paternità e il congedo parentale siano corrisposti a condizione che, nei confronti dei lavoratori interessati, risultino accreditati alla Gestione separata, di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, contributi pari ad una mensilità nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. In precedenza, il requisito utile era pari a tre mensilità di contribuzione (previsto dal DM decreto ministeriale 12 luglio 2007, che era stato adottato in attuazione del richiamato art. 64 del D.Lgs 151/2001; al riguardo l'INPS ha precisato, nella circolare n.71 del 3 giugno 2020, che in relazione ai periodi di congedo parentale fruiti prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 101/2019, ovvero 5 settembre 2019, il riconoscimento dell'indennità rimane subordinato all'accertamento che risultino effettivamente versate tre mensilità di contribuzione)

La lettera d), modificando l'art. 65, comma 2, prevede che l'indennità corrisposta dall'INPS **alle lavoratrici e ai lavoratori socialmente utili**, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, sia elevata dall'80 al 100 per cento dell'importo dell'assegno previsto per tali lavoratori.

Si ricorda che l'assegno per attività socialmente utili (ASU) è una prestazione mensile erogata dall'INPS ai lavoratori che svolgono lavori socialmente utili. L'importo dell'ASU è stabilito ogni anno dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Dal 1° gennaio 2025, l'importo mensile dell'ASU è di 697,43 euro.

Il pagamento degli assegni per le attività socialmente utili (ASU) e per il nucleo familiare (ANF), a favore dei lavoratori facenti parte della platea storica degli LSU, è assicurato ogni anno con risorse del Fondo Sociale per Occupazione e Formazione. Vi sono poi gli LSU cosiddetti autofinanziati, ovvero impegnati in attività socialmente utili a carico degli enti utilizzatori.

Si ricorda, infatti, che con l'articolo 26 del D.Lgs. 150/2015 è stata prevista la possibilità di utilizzare direttamente i lavoratori titolari di strumenti di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro per lo svolgimento di attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione ed il coordinamento di amministrazioni pubbliche, nel territorio del comune di residenza. In relazione a ciò, le regioni e le province autonome stipulano, con le medesime amministrazioni, specifiche convenzioni, sulla base della convenzione quadro predisposta dal ministero del lavoro e delle politiche sociali, che possono prevedere che le suddette attività siano svolte da lavoratori disoccupati con più di 60 anni, che non abbiano ancora maturato il diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato. L'utilizzo richiamato non comporta l'instaurazione di un rapporto di lavoro e deve avvenire in modo da non incidere sul corretto svolgimento del rapporto di lavoro in corso. Tali lavoratori non possono eccedere l'orario di lavoro di 20 ore settimanali e **ad essi compete un importo mensile pari all'assegno sociale**, eventualmente riproporzionato in caso di orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali. Tale assegno è erogato dall'INPS.

Infine, è stato stabilito che gli articoli 7 ed 8 del D.Lgs. 468/1997, che consentono alle pubbliche amministrazioni, per lo svolgimento di attività socialmente utili mediante l'utilizzo dei lavoratori titolari di trattamento straordinario di integrazione salariale, trattamento di indennità di mobilità e di altro trattamento speciale di disoccupazione residenti nel comune o nell'area del Centro per l'impiego ove si svolge la prestazione, continuano ad applicarsi ai soli progetti in corso alla data di entrata in vigore del medesimo D.Lgs. 150/2015 (e cioè il 24 settembre 2015) .

Da ultimo, l'articolo 1-bis del D.L. 154/2015, ha stabilito (allo scopo di consentire alle pubbliche amministrazioni la continuità nello svolgimento delle attività di pubblica utilità), modificando l'articolo 26 del D.Lgs. 150/2015, che i richiamati articoli 7 ed 8 del D.Lgs. 468/1997 continuano ad applicarsi non più fino alla data di entrata in vigore dello stesso D.Lgs. 150/2015 bensì fino alla data di adozione della convenzione quadro in precedenza richiamata.

La lettera e), modificando l'art. 68, commi 1, 2 e 2-*bis*, eleva l'indennità giornaliera – prevista per i periodi di congedo di maternità delle coltivatrici dirette, colone e mezzadre, delle imprenditrici agricole, delle lavoratrici autonome artigiane ed esercenti attività commerciali, delle pescatrici autonome della piccola pesca – dall'80 al 100 per cento rispettivamente della retribuzione minima giornaliera, del salario minimo giornaliero, della massima giornaliera del salario convenzionale previsto per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne.

La lettera f) - modificando il comma 2 dell'art. 70 - prevede che la misura dell'indennità di maternità corrisposta alle **libere professioniste** iscritte ad una forma obbligatoria di previdenza gestita da un ente di

diritto privato sia elevata dall' 80 al 100 per cento di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento. Modificando il comma 3 dell'art. 70, stabilisce, inoltre, che in ogni caso tale indennità non possa essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari al cento per cento (in luogo dell'80 per cento) del salario minimo giornaliero stabilito ai fini contributivi.

Si ricorda che in base ai commi 2 e 3 dell'art 70 del D.Lgs 151/2001 l'indennità di maternità viene corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

Sempre con riferimento alle libere professioniste, **la lettera g), incidendo sull'art. 73, comma 1**, incrementa dall'80 al 100 per cento di una mensilità del reddito o della retribuzione - determinati ai sensi dei richiamati commi 2 e 3 dell'art.70 - l'indennità di maternità **in caso di interruzione della gravidanza**, spontanea o volontaria, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza.

La lettera h), infine, modificando l'art. 75, comma 1, incide sull'assegno di maternità previsto **per lavoratori atipici e discontinui**, prevedendo che esso sia pari a 2500 euro in luogo degli attuali 3 milioni di lire (corrispondenti ad euro 1.549,37.).

Si ricorda che l'Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui, chiamato anche Assegno di maternità dello Stato, è una prestazione previdenziale a carico dello Stato, concesso ed erogato direttamente dall'INPS alle donne che non sono coperte dal trattamento di maternità. Tra i requisiti sono previsti la residenza in Italia al momento della nascita del bambino o dell'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento; la cittadinanza italiana o di uno Stato dell'Unione europea ovvero il possesso di titoli di soggiorno idonei al momento della presentazione della domanda.

L'importo dell'Assegno è rivalutato ogni anno sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo e quantificato nei relativi messaggi e circolari INPS, tra cui la circolare sui salari medi convenzionali che l'Istituto pubblica annualmente sul proprio sito. Per l'anno 2025, l'importo dell'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui è pari a 2.508,04 euro. Tuttavia, se il genitore ha già ricevuto altri trattamenti economici di maternità, l'assegno viene erogato come quota differenziale, ossia la differenza tra l'importo dell'assegno e quello già percepito.

Tra i requisiti previsti per la madre vi sono: se lavoratrice, almeno 3 mesi di contribuzione per maternità nel periodo compreso tra i 18 e i 9 mesi precedenti il parto o l'effettivo ingresso del bambino in famiglia in caso di adozione nazionale, affidamento preadottivo, oppure ingresso in Italia in caso di adozione internazionale; se disoccupata, aver lavorato almeno tre mesi e perso il diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali. Il tempo che intercorre tra la data della perdita del diritto alle prestazioni e la data del parto o dell'effettivo ingresso in famiglia del bambino, in caso di adozione o affidamento, non deve superare il periodo delle prestazioni godute e comunque non deve essere superiore a nove mesi; se durante il periodo di gravidanza ha cessato di lavorare per recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro, deve avere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai 18 ai 9 mesi antecedenti al parto.

Congedo paritario

La pdl, **all'art.2**, sostituisce integralmente l'art. 27- *bis* del decreto legislativo n. 151/2001, che disciplina il congedo di paternità.

Come già ricordato, il congedo di paternità obbligatorio, previsto dal vigente art. 27-*bis*, D.Lgs. 151/2001, è attualmente fruibile dal padre lavoratore per la durata di 10 giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e da utilizzare anche in via non continuativa) - elevati a 20 nel caso di parti plurimi - nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti ai cinque mesi successivi al parto (sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino).

Si ricorda che tale art. 27-*bis* è stato introdotto nel TU dal D.Lgs n.105/2022 - di recepimento della direttiva (UE) 2019/1158 - che ha così esteso tale congedo anche ai lavoratori pubblici, modificandone in parte la disciplina (art. 1, comma 2 di tale D. Lgs 105/2022).

Come ricordato nella relazione illustrativa del provvedimento in esame, il congedo di paternità è stato introdotto in Italia in via sperimentale solo nel 2012 (dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92): inizialmente la durata era di un giorno, successivamente aumentata negli anni fino agli attuali dieci giorni (dall'articolo 1, comma 363, lettera b), della legge 30 dicembre 2020, n. 178). In seguito, con la legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio per il 2022), tale istituto è stato reso strutturale.

Tale nuovo art. 27-*bis*, estende da 10 giorni lavorativi a 4 mesi la durata del congedo di paternità obbligatorio modificando ed estendendo altresì l'arco temporale entro il quale è fruibile. La novella, inoltre, incide sulle modalità di fruizione (non è più previsto il divieto di frazionamento ad ore; dieci giorni vanno utilizzati subito dopo la nascita del figlio in modo non frazionato, mentre i restanti giorni sono utilizzabile anche in modo frazionato) e prevede, nel medesimo arco temporale, il periodo di un mese di congedo facoltativo. Nel dettaglio tale nuovo art. 27-*bis*:

- al comma 1, riconosce al padre lavoratore, nell'intervallo di tempo che intercorre tra il mese antecedente la data presunta del parto e i diciotto mesi successivi, il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore a cinque mesi, di cui – come previsto dal successivo comma 2 – quattro obbligatori. Tale comma 2, infatti, prevede che il padre si astiene dal lavoro per un periodo di 4 mesi, di cui 10 giorni da utilizzare subito dopo la nascita del figlio e il restante periodo da utilizzare, anche in modo frazionato, previa comunicazione al datore di lavoro. Si prevede, dunque, un periodo di congedo facoltativo di un mese da utilizzare entro lo stesso arco temporale;
- al comma 3 precisa che il congedo previsto per il padre al comma 1 non è alternativo a quello di maternità, essendo fruibile dal padre indipendentemente dal diritto di fruire del congedo di maternità. Il comma 4 prevede che il congedo paritario è riconosciuto al padre anche qualora la madre sia una lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66 del medesimo decreto legislativo n. 151/2001;

Si ricorda, al riguardo, che, ai sensi degli art. 66 e 68 del decreto legislativo n. 151/2001, per le coltivatrici dirette, colone e mezzadre, le imprenditrici agricole, le lavoratrici autonome artigiane ed esercenti attività commerciali, le pescatrici autonome della piccola pesca iscritte ad una forma obbligatoria di previdenza gestita da un ente di diritto privato, è corrisposta un'indennità di maternità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto, pari all'80 per cento rispettivamente della retribuzione minima giornaliera, del salario minimo giornaliero nonché della massima giornaliera del salario convenzionale. Tale indennità è concessa non solo per i due mesi antecedenti e i tre mesi successivi la data del parto, ma anche per periodi antecedenti i due mesi prima del parto, qualora ricorrano gravi complicanze della gravidanza.

- i commi 5, 6 e 7, riproducendo il medesimo contenuto del vigente art. 27-bis, specificano che tale congedo paritario si applica anche al padre adottivo o affidatario, è fruibile per un mese in caso di morte perinatale del figlio ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo, ai sensi dell'articolo 28, ovvero, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre;
- il comma 8, analogamente a quanto previsto dal vigente art. 27-bis, disciplina poi le modalità di esercizio del congedo paritario prevedendo la comunicazione del padre lavoratore in forma scritta – o utilizzando, ove presente, il sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze - al datore di lavoro del periodo in cui intende fruire di tale 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;
- il comma 9 riconosce ai padri lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata - di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 - non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali, un'indennità pari al 100 per cento del mancato fatturato determinato dalle esigenze connesse alla cura del proprio figlio per un periodo corrispondente a tale congedo, specificando, peraltro, che il padre lavoratore autonomo **non è obbligato ad astenersi dal lavoro**.

Si ricorda che, in base alla normativa vigente (vedi circ. INPS 122/2022), attualmente il congedo di paternità (astensione obbligatoria) non spetta né ai padri lavoratori iscritti alla Gestione separata, né ai padri lavoratori autonomi di cui al Capo XI del D.Lgs. 151/2001 (coltivatori diretti, mezzadri e coloni, artigiani e commercianti, imprenditori agricoli e pescatori autonomi della piccola pesca), compresi i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo.

Si osserva, infine, che ai fini della determinazione della misura indennità di tale congedo e della copertura previdenziale per i lavoratori dipendenti occorre richiamare gli artt. 29 e 30, D.Lgs. 151/2001, che prevedono che per il congedo di cui all'articolo 27-bis (attualmente il congedo di paternità obbligatorio di dieci giorni), sia riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione e che l'intero periodo sia coperto da contribuzione figurativa. In base ai vigenti artt. 29 e 30 del D.Lgs. 151/2001 e all'art. 27-bis, così come modificato dalla pdl in esame, il periodo di congedo obbligatorio di 4 mesi e l'ulteriore mese di congedo facoltativo previsto nel medesimo arco temporale sarebbero interamente retribuiti e coperti da contribuzione figurativa, così come precisato, peraltro, dalla relazione illustrativa del provvedimento.

Monitoraggio e copertura finanziaria

L'art. 3 prevede che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il mese di marzo di ogni anno, presenta alle Camere **una relazione** concernente i dati trasmessi dall'Istituto nazionale della previdenza sociale relativi all'attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge, mentre l'art.4, infine, reca la stima degli oneri derivanti dall'attuazione del provvedimento, valutati in 3 miliardi di euro annui a decorrere dall'anno 2025, prevedendo la relativa copertura finanziaria. Si prevede, in particolare, al comma 1, che a tali oneri si provvede a valere sui risparmi di spesa e sulle maggiori entrate derivanti dalla rimodulazione e dall'eliminazione dei sussidi ambientalmente dannosi (SAD) di cui all'articolo 68 della legge 28 dicembre 2015, n. 221, ai sensi del successivo comma 2 del presente articolo. Quest'ultimo rimette al Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, sentito il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero delle imprese e del *made in Italy*, l'individuazione di tali sussidi oggetto di rimodulazione ed eliminazione - dando priorità ai i sussidi che possono determinare procedure di infrazione per la violazione della normativa dell'Unione europea e facendo salvi quelli strettamente connessi al consumo di beni e servizi essenziali - al fine di conseguire risparmi di spesa o maggiori entrate al fine di coprire gli oneri richiamati.

Si ricorda che l'art. 68 della legge 28 dicembre 2015, n. 221 ha istituito presso il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare il Catalogo dei sussidi ambientalmente dannosi e dei sussidi ambientalmente favorevoli, gestito sulla base delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Il Catalogo di cui al comma 1 è aggiornato entro il 30 giugno di ogni anno.

Il Ministro della transizione ecologica invia alle Camere e al Comitato interministeriale per la transizione ecologica, entro il 15 luglio di ogni anno, una relazione concernente gli esiti dell'aggiornamento del Catalogo e le proposte per la progressiva eliminazione dei sussidi ambientalmente dannosi e per la promozione dei sussidi ambientalmente favorevoli, anche al fine di contribuire alla realizzazione del Piano per la transizione ecologica.

Quadro normativo vigente

Congedo e indennità di maternità (astensione obbligatoria)

In generale, la lavoratrice madre ha diritto di astenersi dal lavoro nei due mesi che precedono e nei tre mesi che seguono il parto. In alternativa, può astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto o esclusivamente entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico competente attesti che tale opzione non porti pregiudizio alla salute della donna e del bambino (artt. 16, co.1.1, e 20 del D.Lgs. 151/2001).

In generale, le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione (o del reddito se lavoratrici autonome) (art. 22 e 68 del D.Lgs. 151/2001)

Il congedo di maternità spetta anche in caso di adozione, per cinque mesi, dall'ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice (in caso di adozione internazionale, il periodo di fruizione è anticipabile per consentire il soggiorno all'estero propedeutico all'ingresso nella famiglia), nonché in caso di affidamento (per tre mesi, entro i cinque mesi successivi all'affidamento) (art. 26, D.Lgs. n. 151/2001).

Congedo di paternità (astensione obbligatoria).

Il congedo di paternità obbligatorio, previsto dal vigente art. 27-bis, D.Lgs. 151/2001 (introdotto nel TU dal D.Lgs n.105/2022 - di recepimento della direttiva (UE) 2019/1158 - che ha così esteso tale congedo anche ai lavoratori pubblici), è fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti ai cinque mesi successivi al parto (sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino), della durata di 10 giorni (non frazionabili ad ore e da utilizzare anche in via non continuativa), elevati a 20 nel caso di parti plurimi. Tale congedo - interamente retribuito e coperto da contribuzione figurativa (artt. 29 e 30, D.Lgs. 151/2001) - è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e anche se fruisce del congedo di paternità alternativo. È riconosciuto anche ai padri adottivi o affidatari, nonché ai lavoratori dipendenti di amministrazioni pubbliche, ai lavoratori domestici e a quelli agricoli. Il congedo in oggetto non spetta né ai padri lavoratori iscritti alla Gestione separata, né ai padri lavoratori autonomi di cui al Capo XI del D.Lgs. 151/2001 (coltivatori diretti, mezzadri e coloni, artigiani e commercianti, imprenditori agricoli e pescatori autonomi della piccola pesca), compresi i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo.

Congedo di paternità alternativo (astensione facoltativa).

In base all'art. 28, del D.Lgs. 151/2001, il padre ha il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. L'indennità è la stessa prevista per quella di maternità, ossia pari all'80 per cento della retribuzione se lavoratore dipendente, o del reddito se lavoratore autonomo, in quanto essa spetta anche al padre lavoratore autonomo o libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma o libera professionista (artt. 66, co. 1-bis, e 70, co. 3-ter, D.Lgs. 151/2001).

Congedo parentale (astensione facoltativa)

Il congedo parentale si traduce **nell'astensione facoltativa** dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore. Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi 14 anni di vita del bambino - limite aumentato dal 1° gennaio 2026 per i genitori lavoratori dipendenti dalla legge di bilancio 2026 (art. 1, c. 219, L. 199/2025 - cfr. mess. INPS n. 251 del 2026) - con un limite complessivo massimo di 10 mesi, elevato a 11 se il padre lavoratore esercita il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (art. 32, D.Lgs. 151/2001).

Tale diritto spetta:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità (astensione obbligatoria), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi qualora usufruisca dell'astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi (in quest'ultimo caso, come detto, il periodo massimo utilizzabile da entrambi i genitori viene elevato a 11 mesi);
- per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, nel caso in cui vi sia un solo genitore o un genitore affidatario esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

In base all'art. 34 del D.Lgs. 151/2001, durante la fruizione del congedo parentale viene corrisposta un'indennità pari al 30 per cento:

- per 3 mesi, non trasferibili, per ciascun genitore lavoratore entro i primi 12 anni di vita del bambino. Nell'ambito di tali 3 mesi non trasferibili e sino al sesto anno di vita del figlio, la suddetta percentuale – a seguito di quanto disposto dalle leggi di bilancio dal 2023 al 2025 - è elevata all'80 per cento per 1 mese (da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi) se il congedo di maternità o paternità è terminato dopo il 31 dicembre 2022, per un ulteriore mese (da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi) se il congedo di maternità o paternità è terminato dopo il 31 dicembre

2023 e di un ulteriore mese (da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi) se il congedo di maternità o paternità è terminato dopo il 31 dicembre 2024. Tale incremento all'80 per cento si applica a tutte le modalità di fruizione del congedo parentale, siano esse nella forma intera, frazionata in mesi o giorni o in modalità oraria;

- per un ulteriore periodo di 3 mesi, alternativo tra i due genitori e dunque per un solo genitore, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi totali;
- per 9 mesi di congedo, qualora vi sia un solo genitore
- per tutti i periodi di congedo fruibili dal soggetto, qualora il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (art. 34, c.3 del D.Lgs. 151/2001) o qualora si rientri nelle fattispecie di prolungamento del congedo relativo ad un minore disabile (nel qual caso i genitori di figlio disabile minore di 12 anni possono usufruire di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro che si aggiunge al congedo parentale ordinario e che, insieme a questo, non può superare i tre anni) (art. 33 del D.Lgs. 151/2001).

I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34 sono coperti da contribuzione figurativa (art. 35 del D.Lgs. 151/2001)

L'indennità per congedo parentale è riconosciuta anche alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi nei seguenti termini:

- alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi iscritti all'INPS – coltivatrici/ori dirette/i, mezzadre/i e colone/i, imprenditrici/ori agricoli professionali, artigiane/i, esercenti attività commerciali, pescatrici/ori autonomi della piccola pesca – per un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino;
- per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, entro i primi dodici anni di vita del bambino per un periodo di tre mesi per ciascun genitore e per ulteriori tre mesi, in alternativa tra loro. Il periodo indennizzabile non può complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di nove mesi

Analisi impatto di genere

Il [Rapporto annuale INPS di luglio 2025](#) esamina i tempi e i modi di utilizzo del congedo parentale, elaborando un'analisi dalla quale emerge una netta differenza nei modelli di utilizzo tra madri e padri.

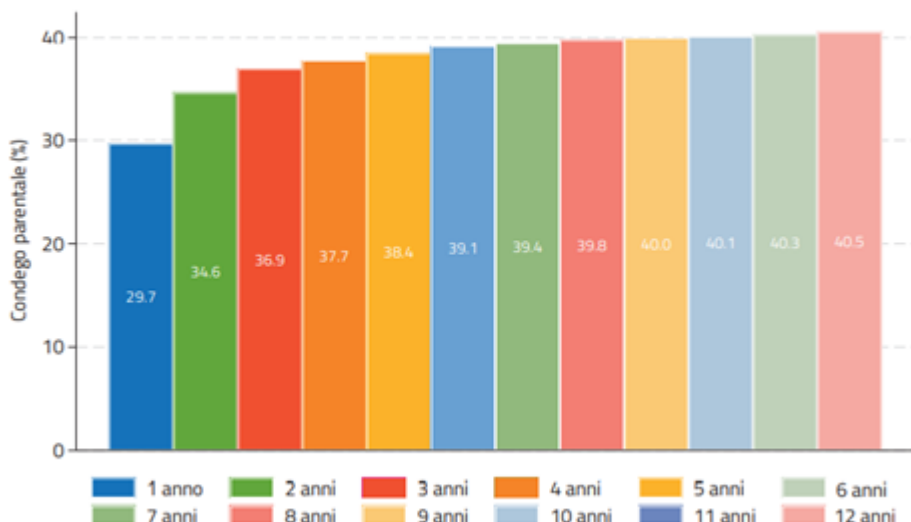
Durante il primo anno di vita del bambino, si registra infatti una media di circa 126 giorni per le madri e 36 giorni per i padri. A partire dal secondo anno, si osserva una riduzione per entrambi i genitori, anche se molto più marcata per le madri, le quali fruiscono in media di circa 37 giorni di congedo, mentre i padri scendono a circa 27 giorni. Vi è poi un ulteriore calo nel terzo e quarto anno, seguito da una lieve ripresa fino al sesto anno di vita. Dal settimo al nono anno, il ricorso al congedo parentale diminuisce ulteriormente, stabilizzandosi intorno ai 13-14 giorni sia per le madri che per i padri. Nell'ultimo triennio in cui il congedo può essere utilizzato si registra, infine, una lieve ripresa, più evidente tra le madri.

I suddetti dati evidenziano che le madri utilizzano in maniera più intensiva il congedo rispetto ai padri; il divario è particolarmente importante nel primo anno di vita del bambino e si mantiene fino ai tre anni, in seguito diventa molto più piccolo o si annulla.

Altro dato che emerge dalla analisi condotta dall'INPS deriva dal confronto tra la distribuzione delle madri con figli nati nel 2012-2013 e quella delle madri con figli nati nel 2023. Nella prima coorte è più elevato il numero di donne che ha usufruito di 180 giorni di congedo parentale nel primo anno di vita del figlio. Al contrario, nella coorte più recente risultano più numerose le madri che hanno utilizzato il congedo per periodi più brevi, come 30 o 60 giorni.

Questa tendenza riflette un'evoluzione nel profilo delle utilizzatrici del congedo parentale: nel tempo, il take-up della misura da parte delle madri è aumentato, includendo anche donne che vi fanno ricorso in modo meno intensivo rispetto a quelle che ne usufruivano in passato. Nel 2023, infatti, le condizioni di accesso al congedo parentale sono diventate più favorevoli, il che potrebbe aver incentivato anche madri meno propense ad assentarsi a lungo dal lavoro a utilizzare comunque lo strumento, seppur per periodi più brevi. Nel grafico seguente è riportata la quota di donne che ha raggiunto il limite massimo di fruizione del congedo parentale in corrispondenza di diverse età del figlio o della figlia (l'analisi si basa sulla coorte di genitori con figli nati nel 2012-2013).

Grafico 2.18 - Quota di madri che fruisce del numero massimo di mesi di congedo per età del figlio



Fonte: XXIV Rapporto annuale INPS

Di seguito infine una tabella che evidenzia le implicazioni per le politiche di conciliazione famiglia-lavoro connesse alla condizione economica e contrattuale, con le lavoratrici più vulnerabili (basso reddito, contratti precari) che presentano tassi di fruizione inferiori.

Tabella 2.8 - Caratteristiche delle madri in relazione all'intensità di utilizzo del congedo

	Non fruitrici	Fruitrici a bassa intensità	Fruitrici a media intensità	Fruitrici ad alta intensità
Retribuzione teorica	12.016	17.828	18.856	16.937
Tempo indeterminato	32,26%	20,73%	37,53%	41,74%
Tempo determinato	79,10%	49,65%	28,70%	21,65%
Full time	33,42%	21,47%	38,24%	40,29%
Part time	44,13%	22,25%	35,13%	42,62%
Età della madre alla nascita del figlio	32	33	34	33
Occupata piccola impresa (<=15 dip)	47,97%	22,05%	31,22%	46,73%
Occupata media impresa (>15 dip < 250 dip)	35,04%	21,02%	36,17%	42,81%
Occupata grande impresa (>=250 dip)	25,25%	22,11%	44,04%	33,85%
Residente Centro-Nord	30,76%	20,52%	37,78%	41,70%
Residente Sud-Isole	58,83%	28,45%	34,20%	37,35%

Fonte: XXIV Rapporto annuale INPS

Si segnala infine il [Rapporto redatto da INPS con Save the children del 17 marzo 2025](#), in occasione della Festa del papà, secondo cui l'utilizzo del congedo di paternità è quasi triplicato in dieci anni, passando dal 19,2% dei beneficiari nel 2013 al 64,5% nel 2023. Il rapporto evidenzia altresì che il 35% di chi ne ha diritto tra i neo-papà non lo usa.

Nel rapporto si legge che ad usufruire maggiormente del congedo sono i padri che hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato (circa il 70%), a fronte di quanti ne hanno uno a tempo determinato (il 40%) o di quelli con contratti a termine, come gli stagionali (il 20%).

Il tasso di utilizzo più alto si osserva tra i padri che hanno un reddito compreso tra i 28mila e i 50mila euro (83%), mentre cala leggermente tra quanti hanno un reddito annuo superiore ai 50mila euro (80%). Tra i redditi più bassi scende ulteriormente, attestandosi al 66%, tra quanti hanno un reddito compreso tra i 15mila e i 28mila euro annui.

Anche la dimensione aziendale sembra influire sull'utilizzo del congedo di paternità: la percentuale dei padri che ricorrono a tale strumento è infatti doppia tra quanti lavorano in aziende con più di 100 dipendenti (80%), rispetto a chi lavora in aziende con meno di 15 dipendenti (40%).

L'uso del congedo di paternità non è omogeneo sul territorio nazionale. Al Nord, viene utilizzato dal 76% dei

padri aventi diritto, una percentuale quasi doppia rispetto quella osservata al Sud e nelle Isole (44%), mentre al Centro lo utilizza il 67% di loro.

A livello regionale, la sua fruizione va dalla percentuale più bassa della regione Calabria a quella più alta della regione Veneto. Al Nord, le regioni presentano tutte tassi di utilizzo uguali o superiori al 70% (Veneto 79%, Friuli Venezia-Giulia 78%, Emilia-Romagna 76,5%, Lombardia 76,4%, Trentino Alto Adige 75,9%, Piemonte 74,6%, Valle d'Aosta 70%), ad eccezione della Liguria che registra il 64,3%. Al Centro è il Lazio la regione che segna il tasso più basso (63,2%), mentre Umbria (73,7%), Marche (71,6%) e Toscana (70,8%) presentano percentuali vicine a quelle delle regioni settentrionali. Al Sud e nelle isole, l'uso del congedo di paternità supera il 50% in Abruzzo (64,9%), Sardegna (58,1%), Basilicata (56,5%), Molise (54,1%), Puglia (51%), mentre tassi decisamente più bassi si osservano in Sicilia (39,4%), Campania (39,1%) e Calabria, con quest'ultima fanalino di coda (35,1%).

Discussione e attività istruttoria in Commissione in sede referente

La Commissione XI Lavoro ha avviato, il 24 settembre 2025, l'esame in sede referente delle proposte di legge C. 2, C. 323, C. 506, C. 609, C. 802, C. 1107, C. 1250, C. 1904, C. 1924, C. 2228, recanti modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, concernenti il congedo di maternità e di paternità obbligatorio, il congedo parentale, il congedo per la malattia del figlio, nonché altre misure a sostegno della maternità e della paternità.

Con riferimento alle suddette proposte di legge, si rinvia al [dossier](#) appositamente predisposto ai fini dell'esame in sede referente.

Nel corso dell'esame in sede referente è stata abbinata un'ulteriore proposta di legge (C. 2208).

La Commissione ha proceduto allo svolgimento di un ampio ciclo di audizioni informali, che hanno avuto inizio l'8 ottobre 2025 e si sono concluse il 26 novembre 2025.

Nella seduta del 3 dicembre 2025 la Commissione ha proceduto alla nomina del Comitato ristretto, i cui lavori si sono conclusi nella seduta del 21 gennaio 2026.

Nella medesima seduta del 21 gennaio 2026, la Commissione ha adottato quale testo base per il seguito dell'esame la proposta di legge C. 2228 e ha altresì deliberato di richiedere al Governo la trasmissione della relazione tecnica, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, della legge n. 196 del 2009 (entro il termine di quindici giorni).

L'esame in sede referente è proseguito nelle sedute del 12 e del 18 febbraio 2026.

In quest'ultima seduta, la Commissione - in pendenza della richiesta della citata relazione tecnica - ha concluso l'esame del provvedimento, convenendo di non procedere al conferimento del mandato alla relatrice a riferire all'Assemblea.