



Disposizioni in materia previdenziale in favore delle madri lavoratrici e dei padri lavoratori, nonché dei caregiver familiari **A.C. 79, A.C. 152**

Dossier n° 547 - Schede di lettura
 19 gennaio 2026

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	79	152
Titolo:	Disposizioni in favore delle madri lavoratrici in materia di età pensionabile	Disposizioni in materia previdenziale in favore delle madri lavoratrici e dei padri lavoratori, dei caregiver familiari e dei soggetti che svolgono, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari
Iniziativa:	Parlamentare	Parlamentare
Primo firmatario:	Gebhard	Serracchiani
Numero di articoli:	3	6
Date:		
presentazione:	13 ottobre 2022	13 ottobre 2022
assegnazione:	13 febbraio 2023	9 novembre 2022
Commissioni competenti:	XI Lavoro	XI Lavoro
Sede:	referente	referente
Pareri previsti:	I Affari Costituzionali, V Bilancio e Tesoro, VI Finanze (ex articolo 73, comma 1-bis, del regolamento, per gli aspetti attinenti alla materia tributaria) e XII Affari sociali	I Affari Costituzionali, V Bilancio e Tesoro, X Attività produttive e XII Affari sociali

Premessa

Le proposte di legge in titolo recano disposizioni in materia previdenziale in favore delle madri lavoratrici, dei padri lavoratori, dei *caregiver* familiari e dei soggetti che svolgono, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari.

C.79

Contenuto

La pdl in oggetto - che reca specificamente disposizioni in favore delle madri lavoratrici in materia di età pensionabile - si compone di tre articoli.

Art. 1 - Contribuzione figurativa nel sistema interamente contributivo

L'articolo 1 della pdl in esame modifica il comma 40 dell'art. 1, della L n. 335/1995, (come modificato da ultimo dal comma 179 della legge di bilancio 2025), di cui sostituisce integralmente la lettera c), in tema di riconoscimento dei periodi di accredito figurativo per i trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo. La novella, dunque, indipendentemente dall'assenza o meno dal lavoro al momento del verificarsi dell'evento della maternità, eleva **da 4 a 12 mesi**, fino ad un limite massimo **esteso a cinque anni**, per le lavoratrici madri rientranti nel sistema contributivo integrale, l'anticipo di età riconosciuto per ogni figlio rispetto al requisito di accesso alla pensione di vecchiaia, **sopprimendo il limite massimo attuale di 16 mesi complessivi** previsto dalla normativa vigente in caso di quattro o più figli. Inoltre – in relazione alla possibilità per la lavoratrice di optare, in alternativa al predetto anticipo, per la determinazione del trattamento pensionistico con applicazione del coefficiente di trasformazione (il moltiplicatore di cui alla tabella A allegata alla predetta L n.335/1995) relativo all'età di accesso al trattamento pensionistico - viene **esteso a cinque anni il limite massimo della maggiorazione di tale coefficiente**, che viene dalla pdl prevista nei termini di un anno per ogni figlio ai fini della determinazione del medesimo trattamento (viene soppressa dunque la previsione di un solo anno di maggiorazione in caso di uno o due figli, e di due anni di maggiorazione in caso di tre o più figli).

Il beneficio di riduzione in oggetto concerne il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia, requisito pari attualmente a 67 anni. Tale limite è suscettibile di futuri adeguamenti in base all'evoluzione della speranza di vita (cfr. l'articolo 24, comma 9, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214).

Tale beneficio, come detto, concerne esclusivamente le lavoratrici madri rientranti nel sistema contributivo integrale; rientrano in tale ambito i soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e quelli che abbiano optato per il suddetto sistema.

Art. 2- Accredito contributivo per le lavoratrici madri del settore privato per i periodi di astensione facoltativa dal lavoro

L'articolo 2, inserendo nell'ambito della legge n. 155/1981 un nuovo comma 8-bis, **estende anche alle lavoratrici dipendenti del settore privato la disciplina** prevista per le lavoratrici dipendenti **del settore pubblico**, relativa all'**accredito contributivo dei periodi di astensione facoltativa** dal lavoro (congedo parentale), al fine di integrare la differenza tra quanto percepito e l'intera retribuzione percepita dall'interessata prima dell'astensione facoltativa con una copertura figurativa.

Si osserva che 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 (in base a quanto modificato dal comma 219 della legge 199/2025), 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).

Si ricorda, infine, che in base all'art. 34 del D.Lgs. 151/2001, durante la fruizione del congedo parentale viene corrisposta un'indennità, in generale prevista per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi totali, la cui percentuale varia a seconda di determinate condizioni (si veda, in proposito, la ricostruzione alla fine di tale sottoparagrafo).

Si rileva che 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), e non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa (peraltro, al riguardo, si ricorda che l'INPS, con messaggio 1215/2023, recependo le indicazioni del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha chiarito che, in caso di periodi lavorativi coperti da contribuzione figurativa per maternità/paternità, l'accredito dei contributi avviene senza alcuna contrazione, ovvero senza verifica del minimale contributivo, previsto dall'art. 7 del DL 463/1983, nel caso in cui la retribuzione settimanale imponibile risulti inferiore al trattamento minimo mensile di una certa percentuale). La contribuzione figurativa spetta altresì per il periodo di prolungamento del congedo parentale previsto per il caso di minore con handicap in situazione di gravità accertata (art. 33 d. lgs 151/2001).

I periodi di congedo parentale ulteriori (indennizzabili al 30 per cento della retribuzione in presenza di certe condizioni reddituali), compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Si ricorda che, ai sensi del comma 3 dell'art. 35 del D. lgs 151/2001, per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155. Tale disciplina, dunque, come detto, verrebbe estesa ora dalla pdl in esame anche alle lavoratrici dipendenti del settore privato; la **finalità** sembrerebbe essere quella, dunque, di offrire **una copertura piena anche per gli ulteriori periodi, compresi quelli non indennizzabili**. *Si valuti l'opportunità di specificare, dunque, che la disciplina in oggetto estesa alle lavoratrici madri del settore privato sia quella prevista dal comma 3 dell'art. 35 del D. lgs 151/2001 (riguardante, peraltro, sia le madri lavoratrici sia i padri lavoratori del settore pubblico).*

Considerato altresì che la norma in commento fa riferimento alla differenza tra la retribuzione percepita e l'intera retribuzione percepita dall'interessata prima dell'astensione facoltativa, *si valuti l'opportunità di chiarire se la copertura figurativa si applichi anche in assenza di retribuzione, come previsto attualmente per i dipendenti pubblici ai sensi del sopracitato comma 3 dell'art. 35 del D. lgs 151/2001.*

La richiamata legge 155/1981, in particolare ai commi secondo e terzo dell'art.8, prevede che:

- nei casi in cui nell'anno solare non risultino retribuzioni effettive, il valore retributivo da attribuire ai periodi riconosciuti figurativamente è determinato con riferimento all'anno solare immediatamente precedente nel quale risultino percepite retribuzioni in costanza di lavoro; per i periodi anteriori all'iscrizione nell'assicurazione generale obbligatoria il valore retributivo da attribuire è determinato con riferimento alla retribuzione percepita nell'anno solare in cui ha inizio l'assicurazione.

- qualora in corrispondenza degli eventi che danno diritto all'accredito i contribuzione figurativa sia richiesto il riconoscimento figurativo ad integrazione della retribuzione, la media retributiva dell'anno solare è determinata escludendo le retribuzioni settimanali percepite in misura ridotta. In tale ipotesi ciascuna settimana a retribuzione

ridotta è integrata figurativamente fino a concorrenza del valore retributivo riconoscibile, in caso di totale mancanza di retribuzione, ai sensi dei precedenti commi.

Si ricorda, peraltro, che le disposizioni previste nel D.Lgs. 151/2001, in materia di congedi, applicabili sia al settore privato sia al settore pubblico, costituiscono il livello minimo di tutela garantito dalla legge, ma i contratti collettivi possono prevedere condizioni più favorevoli rispetto alla normativa generale. Per i dipendenti pubblici, in base ai relativi contratti collettivi, l'indennità è generalmente pari, per i primi trenta giorni, al 100 per cento della retribuzione. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Si ricorda, infine, che 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 14 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).

Art. 3 - Copertura finanziaria

L'articolo 3, al fine di individuare la copertura finanziaria e provvedere ai maggiori oneri derivanti dal provvedimento in esame, rimette ad un decreto del Ministro dell'economia e delle finanze l'aumento delle aliquote relative alla birra, ai prodotti alcolici intermedi e all'alcol etilico previste dall'allegato I del testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative, di cui al decreto legislativo 26 ottobre 1995, n. 504, nell'ottica di assicurare un maggior gettito complessivo pari a 100 milioni di euro annui.

C. 152

Contenuto

La pdl in oggetto - che reca disposizioni in materia previdenziale in favore delle madri lavoratrici e dei padri lavoratori, dei *caregiver* familiari e dei soggetti che svolgono, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari - si compone di sei articoli.

Artt. 1 e 3 - Riduzione dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al pensionamento di vecchiaia e anticipato, anche per i lavoratori precoci

La presente pdl, agli **articoli 1 e 3**, prevede una **riduzione dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso**, rispettivamente, **alla pensione di vecchiaia e anticipata, anche per i lavoratori cosiddetti precoci**.

Ai fini dell'accesso alla pensione di vecchiaia, i requisiti anagrafici previsti dalla normativa vigente, fino al 2026 pari a 67 anni (ex art. 24, c. 6, D.L. 201/2011) sono ridotti (**articolo 1, comma 1, lettera a)**):

- per le donne lavoratrici, di dodici mesi per ogni figlio nel limite massimo di ventiquattro mesi. Sul punto, si segnala che la normativa vigente (art. 1, c. 40, L. 335/1995) riconosce alle lavoratrici rientranti nel sistema contributivo integrale (ossia prive di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 o che abbiano optato per il suddetto sistema) un anticipo di età rispetto al requisito di accesso alla pensione di vecchiaia pari a 4 mesi per ogni figlio e pari a 16 mesi complessivi nei casi di quattro o più figli, o, in alternativa, la lavoratrice può optare per la determinazione del trattamento pensionistico con applicazione del coefficiente di trasformazione legato all'età posseduta al momento del pensionamento, maggiorato di un anno in caso di uno o due figli, e di due anni in caso di tre o più figli. *Alla luce di quanto detto, si valuti l'opportunità di coordinare la nuova previsione di cui al presente articolo 1,*

comma 1, lettera a), con la normativa vigente di cui all'articolo 1, comma 40, della L. 335/1995, in considerazione del fatto che una lavoratrice madre priva di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 potrebbe rientrare in entrambe le fattispecie.

- per i genitori lavoratori, di un numero di mesi pari ai mesi di congedo parentale di cui hanno usufruito.

Ai fini dell'accesso alla pensione anticipata, anche dei **lavoratori precoci**, i requisiti di anzianità contributiva previsti dalla normativa vigente – pari, fino al 2026, a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne e a 41 anni per i lavoratori precoci che non svolgono attività usuranti (per i quali tale requisito rimarrà invariato anche dopo il 2026) (ex art. 24, c. 10, D.L. 201/2011 e art. 1, c. 199, L. 232/2016) sono ridotti (**articolo 1, comma 1, lettera b), e articolo 3**):

- per le donne lavoratrici, di dodici mesi per ogni figlio, nel limite massimo di ventiquattro mesi;
- per i genitori lavoratori, di un numero di mesi pari ai mesi di congedo parentale di cui hanno usufruito.

Si evidenzia la necessità di aggiornare il riferimento temporale dei presenti articoli 1 e 3, la cui decorrenza è posta al 2023.

Art. 2 - Riduzione dei requisiti per l'accesso a opzione donna

La pdl, all'**articolo 2**, riduce anche i requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso da parte delle lavoratrici dipendenti e autonome madri al pensionamento anticipato **opzione donna** (di cui all'art.16 del D.L. 4/2019).

La riduzione è pari ad un anno per ogni figlio, fino a un massimo di due anni.

Si fa presente in primo luogo che la possibilità di accedere a tale forma di pensionamento anticipato è rimasta in vigore sino al 2025 per le lavoratrici che avessero maturato i requisiti previsti entro il 31 dicembre 2024 e, in secondo luogo, che la riduzione prevista dalla pdl in esame era già prevista dal comma 1-bis del richiamato art. 16 del D.L. 4/2019. Alla luce di ciò, *si valuti l'opportunità di eliminare o ridefinire la previsione contenuta nel presente articolo 2.*

Si evidenzia altresì la necessità di aggiornare il riferimento temporale del presente articolo 2, la cui decorrenza è posta al 2023.

Art. 4 - Pensionamento dei caregiver familiari

L'**articolo 4** riconosce ai **caregiver familiari** il diritto di accedere al pensionamento anticipato, senza penalizzazioni e con almeno 20 anni di attività come caregiver, alternativamente:

- al raggiungimento di trenta anni di contributi, a prescindere dall'età anagrafica;
- al compimento di 60 anni di età.

Si valuti l'opportunità di specificare se i suddetti requisiti contributivi ed anagrafici siano o meno soggetti all'adeguamento alla speranza di vita.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 1, c. 255, della L. 205/2017 richiamato dal presente articolo 4, si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi in cui siano assenti i suddetti soggetti o gli stessi siano affetti da malattie invalidanti o abbiano 65 anni, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata, o sia titolare di indennità di accompagnamento.

Art. 5 - Accesso alle prestazioni del Fondo di previdenza per chi svolge lavori di cura non retribuiti

L'**articolo 5** riduce da 5 a 3 anni il requisito minimo di anzianità contributivo richiesto per l'accesso alle **prestazioni pensionistiche di vecchiaia e di inabilità erogate dal Fondo di previdenza per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti** derivanti da responsabilità familiari (di cui all'art. 3 del D.Lgs. 565/1996).

In base alla normativa vigente di cui al D.Lgs. 565/1996, al suddetto Fondo, istituito il 1° gennaio 1997 presso l'INPS, possono iscriversi i soggetti tra i 16 e i 65 anni che svolgono, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari e che non prestano attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi e non sono titolari di pensione diretta. Si ricorda che al fondo sono stati automaticamente iscritti i soggetti già iscritti alla gestione Mutualità pensioni, sostituita dal fondo in oggetto.

L'iscritto al Fondo ha diritto alle seguenti prestazioni:

- trattamento pensionistico a partire dai 57 anni di età con cinque anni di contribuzione, a condizione che l'importo di pensione maturato non sia inferiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale, oppure, senza limiti di importo, al compimento del sessantacinquesimo anno di età con almeno cinque anni di contribuzione (entrambi i requisiti sono ridotti a tre anni dall'art. 5 della pdl in commento);
- pensione di inabilità, con almeno cinque anni di contribuzione (requisito ridotto a tre anni dall'art. 5 della pdl in commento), quando sia intervenuta l'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Art. 6 - Copertura finanziaria

L'**articolo 6** dispone che agli oneri derivanti dalla pdl in commento – che non vengono quantificati – si provvede a valere sulle risorse del Fondo per interventi strutturali di politica economica (di cui all'art. 10, c. 5, del D.L. 282/2004) e del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale (di cui all'art. 1, c. 386, della L. 208/2015).

Si valuti l'opportunità di procedere alla quantificazione degli oneri derivanti dall'applicazione della pdl in commento.

Analisi di impatto di genere

La [Relazione al Parlamento](#) ai fini del monitoraggio dell'applicazione della normativa in materia di parità e pari opportunità nel lavoro, presentata dalle Consigliere di parità nel 2025, evidenzia che nel triennio 2021-2023 la maggior parte delle richieste di congedo parentale è stata effettuata dalle donne. In particolare, nel 2023 sono state 263.958 donne a beneficiare del congedo parentale a fronte di 96.413 uomini. L'analisi dei dati rivela che, nel triennio considerato, pur registrandosi una prevalenza della fruizione dei congedi parentali da parte delle madri (con percentuali stabilmente al di sopra del 70% del totale), si è verificato un rilevante incremento della percentuale dei padri che utilizzano l'istituto: 20,8% del 2021, si è infatti arrivati ad un 26,7% nel 2023, con un aumento di quasi 6 punti percentuali. Questa tendenza, evidenzia la Relazione, sembra confermare l'efficacia delle iniziative adottate per promuovere il progressivo riequilibrio dei carichi di cura.

4.3.6 Tavola 49 - Congedi parentali per genere – Numero di beneficiari

Congedi parentali - Numero di beneficiari						
Regione	2021		2022		2023	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Abruzzo	4.220	1.579	4.735	1.787	4.663	2.274
Basilicata	1.179	308	1.211	417	1.297	622
Calabria	5.013	1.396	5.400	1.686	5.491	2.107
Campania	9.293	2.769	10.141	3.536	11.608	5.187
Emilia-Romagna	27.868	7.839	29.966	9.321	29.006	11.584
Friuli-Venezia Giulia	6.347	1.546	6.605	1.847	6.018	2.306
Lazio	25.656	8.713	29.541	10.691	30.166	13.081
Liguria	4.942	1.489	5.775	1.908	5.630	2.223
Lombardia	59.374	11.337	65.829	14.261	61.613	17.180
Marche	5.965	1.245	6.465	1.500	5.904	1.616
Molise	599	340	653	371	721	513
Piemonte	20.494	4.506	21.869	5.241	21.039	6.532
Puglia	10.858	2.693	11.778	3.092	12.591	4.325
Sardegna	3.449	1.172	4.081	1.588	4.174	1.997
Sicilia	8.152	5.557	9.379	5.676	10.154	6.329
Toscana	16.779	4.222	19.523	5.240	17.991	6.266
Trentino Alto-Adige	6.475	2.019	6.846	2.461	6.245	3.132
Umbria	2.315	542	2.691	713	2.669	859
Valle d'Aosta	553	175	618	221	587	259
Veneto	27.953	5.570	29.960	6.785	26.391	8.021
Totale	247.484	65.017	273.066	78.342	263.958	96.413

Fonte: Inps - Osservatorio Prestazioni a sostegno della famiglia

In tale prospettiva, è interessante prendere in esame anche i dati specifici forniti dall'INPS sui congedi di paternità, in quanto le ultime riforme sono state indirizzate ad ampliare l'utilizzo dell'istituto, nell'ambito della medesima ottica di un maggior coinvolgimento degli uomini nelle attività di gestione familiare.

4.3.4 Tavola 47 - Paternità INPS per tipologia di congedo

Congedi di paternità - Lavoratori dipendenti del settore privato		
	Congedo facoltativo	Congedo obbligatorio
2021	2.789	155.862
2022	3.199	174.053
2023	-	182.861

Fonte: Inps – Osservatorio Prestazioni a sostegno della famiglia

La Relazione riporta anche quanto evidenziato dal Rapporto BES secondo cui il difficile inserimento lavorativo delle donne le espone ad un maggiore rischio di povertà (20% delle donne contro il 17,8% degli uomini) e l'aver avuto in prevalenza carriere lavorative discontinue e nei settori meno remunerativi, fa sì che le donne percepiscano pensioni di importo basso, in un momento della vita dove potrebbe aumentare il bisogno di cura.

I risultati riportati nel [XXIV Rapporto annuale INPS](#) evidenziano gli effetti differenti della genitorialità tra uomini e donne, con i padri che tendono a migliorare la propria posizione lavorativa e le madri che, invece, subiscono una "*child penalty*". Inoltre, mentre le madri con un solo figlio riescono a recuperare interamente la perdita retributiva entro tre anni dalla nascita, per quelle con più figli ad ogni nascita cresce la penalizzazione salariale. Il grafico successivo riporta tale impatto.

Grafico 2.7 - Impatto della nascita di un figlio/a sulle retribuzioni di madri e padri e dimensione della famiglia

