www.soluzionilavoro.it

SOLUZIONI LAVORO

OSSERVATORIO PERMANENTE IN MATERIA DI LAVORO, SINDACATO E PREVIDENZA SOCIALE
COORDINATO DA MARIA NOVELLA BETTINI
DIRETTO DA FLAVIA DURVAL

I CONGEDI DI MATERNITÀ, PATERNITÀ E PARENTALI

NEL LAVORO SUBORDINATO PRIVATO

MONOTEMA N. 1/2019

I CONGEDI DI MATERNITA', PATERNITA' E PARENTALI NEL LAVORO SUBORDINATO PRIVATO

Francesco Belmonte e Donatella Casamassa

L'ordinamento prevede un'articolata serie di **misure (congedi, permessi e riposi)** finalizzate a tutelare lavoratrici e lavoratori in relazione agli eventi di maternità o paternità di figli legittimi, naturali, adottivi e in affidamento, regolandone il relativo trattamento economico:

1. **CONGEDO DI MATERNITÀ** (astensione obbligatoria);
2. **CONGEDO DI PATERNITÀ** (astensione obbligatoria);
3. **CONGEDI PARENTALI** (astensione facoltativa);
4. **CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO**;
5. **DIVIETO DI LICENZIAMENTO**;
6. **TUTELE PER I GENITORI DIMISSIONARI.**

La disciplina dei congedi [contenuta nel D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151: "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", **modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92** (c.d. Riforma Fornero)**, dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80** ("Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"), **dalla L. 28 dicembre 2015, n. 208** (Legge di Stabilità 2016), **dalla L. 11 dicembre 2016, n. 232** (Legge di Stabilità 2017) e **dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145** (Legge di Bilancio 2019) **]** persegue un triplice obiettivo:

- **proteggere** la salute e la vita della madre e del bambino;
- **estendere** al padre lavoratore, laddove possibile, le misure di tutela della maternità;
- **salvaguardare** le esigenze fisiologiche, relazionali ed affettive del figlio, anche adottivo o in affidamento.

1. CONGEDO DI MATERNITA'

NOZIONE [art. 2, co. 1, lett. a) T.U.]: per «congedo di maternità» si intende il **periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice** durante il periodo di gravidanza e puerperio. In questo periodo, **la lavoratrice ha l'obbligo di astenersi dal lavoro e il datore di lavoro ha il divieto di adibirla ad attività lavorative**.

Specificazioni

I. La tutela della maternità opera sin dal momento dell'assunzione e, anzi, ancor prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro: a questo proposito l'art. 3, co. 1, D.Lgs. n. 151/2001, come novellato dall'art. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, vieta "qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso (…) con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti".

II. **Ai sensi dell'**art. 22, co. 3 e co. 5, T.U., **il** periodo di **congedo di maternità si computa nell'anzianità di servizio** (a fini retributivi e ferie, ecc. e ai fini della progressione nella carriera) **come attività lavorativa**, a meno che i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

III. L'obbligo di astensione è esteso anche ai casi di adozione ed affidamento. In particolare, secondo l'art. 26., T.U., co.1-6: "1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi".

Documentazione da produrre ai fini del congedo (art. 21 T.U.): prima dell'inizio del periodo di astensione, **la lavoratrice deve**:

- **consegnare al datore di lavoro e all'istituto previdenziale** presso il quale è assicurata **un certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto**, rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (ginecologo);
- **presentare al datore di lavoro**, **entro 30 giorni dal parto**, **il certificato di nascita** del figlio.

PERIODO TUTELATO (art. 16 T.U.).

E' vietato adibire al lavoro la lavoratrice nei seguenti periodi:

- **durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto** [art. 16, co. 1, lett. a), T.U.].
  Il periodo bimestrale di astensione *ante partum* va determinato **senza includere la data presunta del parto** che, pur rimanendo oggetto di tutela, costituisce il *dies a quo* per computare a ritroso il periodo in questione (INPS Msg. 12 luglio 2007, n. 18311). Ad es. : se la data presunta del parto (indicata nel certificato medico di gravidanza) è il 15 agosto 2017, il periodo di astensione obbligatoria antecedente al parto è il seguente: 15 giugno 2017 - 14 agosto 2017 (compreso).
- **durante i 3 mesi successivi al parto** [16, co. 1, lett. c), T.U.] (**salvo, come vedremo, l'ipotesi di flessibilità**).
  Il periodo trimestrale di astensione obbligatoria *post partum* decorre dal giorno successivo alla data effettiva del parto (INPS Msg.12 luglio 2007, n. 18311). Ad es.: se la data effettiva del parto è il 15 agosto 2017, il periodo di astensione obbligatoria successivo al parto è il seguente: 16 agosto 2017 – 15 novembre 2017.
- **Inoltre:**
  - **In caso di parto anticipato (prematuro), i giorni non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione successivo al parto** [art. 16, co. 1, lett. d), T.U., come modificato dall'art. 2, co. 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80; INPS Circ. n. 69/2016]**.**
    Tali giorni, nella ipotesi considerata (nascita avvenuta in anticipo rispetto a quella presunta), sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche quando la somma dei due periodi supera il limite massimo complessivo di 5 mesi. Ad es.: se la data presunta del parto (indicata nel certificato medico di gravidanza) è il 15 agosto 2017 e il bambino nasce il 10 agosto, i 5 giorni non goduti sono aggiunti al periodo di astensione *post partum*.
  - **In caso di parto posticipato, i giorni goduti** nell'arco temporale che intercorre **tra la data presunta e quella effettiva del parto stesso, si considerano compresi nel congedo *ante partum* e non riducono il congedo successivo al parto** [art. 16, co. 1, lett. b), T.U.].
    Ad es.: se il parto avviene, anziché il 15 agosto 2017 (data presunta del parto), il 22 agosto 2017, gli 8 giorni (corrispondenti al periodo 15 agosto – 22 agosto) sono goduti in più, senza che vengano detratti dal periodo di 3 mesi spettanti come astensione obbligatoria successiva al parto.
    Rinvio e sospensione del congedo di maternità: L'art. 2, co. 1, lett. b), D.Lgs. n. 80/2015, ha introdotto l'art. 16 *bis* al T. U., prevedendo il **rinvio e sospensione del congedo di maternità**. In particolare, **la madre ha il diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato** in una struttura pubblica o privata, **e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino**. **Il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio, a condizione che: la lavoratrice provi, al datore di lavoro, l'avvenuto ricovero del figlio e presenti (sempre al datore di lavoro) la certificazione medica dichiarante la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa.** In assenza di tale certificazione "preventiva, non è consentito l'esercizio della sospensione del congedo e quindi il rientro a lavoro dell'interessata". (v. INPS Circ. n. 69/2016)
    [N.B. La disposizione si applica anche in caso di congedo di paternità (v. INPS Circ. n. 69/2016) e nelle ipotesi di adozione e affidamento, ai sensi dell'art. 26. co. 6 *bis,* introdotto dall' art.4, D.Lgs. n. 80/2015].
  - **In caso di interruzione della gravidanza** (art. 19 T.U.).
    L'interruzione, spontanea o terapeutica della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dal concepimento **è considerata come evento di malattia**. Di conseguenza, la lavoratrice avrà diritto al **trattamento economico di malattia** per tutta la durata indicata nella certificazione medica.
    Viceversa, nel caso in cui l'interruzione avvenga oltre il 180°giorno di gestazione, l'evento è considerato come un parto a tutti gli effetti, con diritto della lavoratrice al periodo di astensione obbligatoria per i 3 mesi successivi all'evento e al correlativo trattamento economico (art. 12, co. 1, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, non abrogato dal T.U.).

INTERDIZIONE ANTICIPATA - PRIMA DEL PARTO - (art. 17 T.U.).

L'astensione obbligatoria dal lavoro può essere anticipata a 3 mesi dalla data presunta del parto a seguito di apposita autorizzazione della ASL e dell' Ispettorato Territoriale del Lavoro nei seguenti casi:

- LAVORI GRAVOSI: quando le lavoratrici sono occupate in **lavori** che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, sono da ritenersi **gravosi e pregiudizievoli**. Tali lavori sono determinati con decreto del Ministero del Lavoro, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative (in mancanza di decreto, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dall'Ispettorato territoriale del lavoro).

- GRAVIDANZA COMPLICATA: in presenza di gravi **complicanze nella gestazione o pregresse patologie** che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, l'autorizzazione è **concessa dalla ASL** entro 7 giorni dall'istanza presentata dalla lavoratrice.

In argomento, v. Min. Lav. Circ, 16 febbraio 2012, n. 6, che ha precisato che: "**alle Asl è devoluta, in via esclusiva, tutta la procedura di interdizione anticipata** dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose, compresa l'adozione del provvedimento finale di astensione che, sino ad oggi, era di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Rimane invece attribuita alla competenza delle Direzioni territoriali del lavoro (oggi, ITL) l'istruttoria e l'emanazione del provvedimento di interdizione legata a condizioni pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e all'impossibilità di spostamento ad altre mansioni".

- AMBIENTE PREGIUDIZIEVOLE: quando le **condizioni di lavoro e/o ambientali** sono ritenute **pregiudizievoli** alla salute della donna e del bambino, **l'interdizione anticipata è disposta su richiesta della lavoratrice, del datore di lavoro o per iniziativa dell'ITL,** il quale può disporre il provvedimento qualora, nel corso della propria attività di vigilanza, emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione.

Con riferimento al **termine "condizioni ambientali",** la Nota ministeriale 29 aprile 2013, n. 37, ha chiarito che «lo stesso deve essere inteso come legato non solo alle mansioni svolte dalla donna, ma anche al contesto ambientale in cui viene effettuata la prestazione lavorativa». Sul punto, v. anche Min. Lav. Nota 8 giugno 2012, n. 8712.

- RIGIDITA' ORGANIZZATIVA: impossibilità di spostare la lavoratrice (addetta a mansioni di trasporto e sollevamento peso, o a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri) **ad altre mansioni** (art.7, co. 6, T. U.). L'interdizione anticipata dal lavoro è ammessa **su richiesta della lavoratrice, del datore di lavoro o per iniziativa dell'ITL**.

- **I lavori considerati pregiudizievoli in quanto pericolosi o insalubri** sono indicati negli allegati A e B del T. U.; le condizioni di lavori che comportano, invece, rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici sono riportati nell'allegato C del medesimo T.U.
- «Previo consenso dell'interessata, **lo spostamento può avvenire anche in un'altra sede aziendale** in cui vi siano condizioni ambientali compatibili, purché ubicata nello stesso Comune». Così la risposta ad Interpello del Min. Lav. 19 luglio 2006, n. 1865.

INTERDIZIONE PROROGATA - DOPO IL PARTO - (artt. 6, co. 1 e 7, T.U.).

Nel caso in cui la lavoratrice sia adibita **a lavori pericolosi, faticosi e insalubri e non sia assegnabile ad altre** mansioni è prevista la **possibilità di ottenere una proroga** dell'astensione obbligatoria **fino a 7 mesi dopo il parto** (Il provvedimento autorizzatorio è adottato dall' ITL d'ufficio o anche su richiesta della lavoratrice).

INTERDIZIONE "ALTERNATIVA" - DOPO IL PARTO - (artt. 16, co. 1.1, T.U., introdotto dall'art. 1, co. 485, L. n. 145/2018).

In alternativa al normale periodo di congedo obbligatorio previsto dall'art. 16, co. 1, T.U., **le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro, esclusivamente nei 5 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 (*ossia: prestazione lavorativa fino al giorno del parto*) non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro".

CONGEDO FLESSIBILE (art. 20 T.U.).

La lavoratrice in gravidanza **può "modulare" il periodo** di 5 mesi **di astensione obbligatoria**, richiedendo il c.d. **congedo flessibile**, consistente nella **interdizione dal lavoro nel periodo** intercorrente:

- ✓ **da 1 mese prima della data presunta del parto** (anziché da 2 mesi prima);
- ✓ **fino ai 4 mesi successivi** (invece che fino a 3 mesi).

Ad esempio, se la data presunta del parto (indicata nel certificato medico di gravidanza) è il 20 luglio 2018, il periodo mensile di astensione obbligatoria precedente il parto è il seguente: 20 giugno 2018 – 19 luglio 2018. Il periodo quadrimestrale di astensione successiva al parto coincide con il periodo 21 luglio 2018 - 20 novembre 2018 (se il parto avviene effettivamente il 20 luglio 2018; se, invece, il parto avviene dopo tale data - ad esempio, il 23 luglio 2018 - l'astensione successiva al parto decorre dal 24 luglio 2018 al 23 novembre 2018, perché l'astensione precedente al parto si estende fino al 23 luglio 2018).

Ciò, 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 relativa certificazione sanitaria deve:

- avere una data non successiva alla fine del 7° mese di gravidanza;
  attestare la compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza al lavoro fin dal primo giorno dell'8° mese.

CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DEL CONGEDO FLESSIBILE (art. 20 T.U.; Circ. Min. Lav. n. 43/2000).

Il congedo flessibile è esercitabile nelle seguenti ipotesi:

1. **BUONA SALUTE: assenza di condizioni patologiche** che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
2. **MANSIONI NON PREGIUDIZIEVOLI: assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro** derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;
3. **NON C'E' STATA INTERDIZIONE: assenza di un provvedimento di interdizione anticipata** dal lavoro da parte del competente ITL;
4. **NON C'E' PIU' INTERDIZIONE: venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza**;
5. **NESSUNA CONTROINDICAZIONE NEL TRAGITTO AL LAVORO: assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.**

INDENNITÀ DI MATERNITÀ (T.U.: artt. 22, 23, 24 - modificato dall'art. 3, D.Lgs. n. 80/2015 -).

Alle lavoratrici spetta un'**indennità** economica giornaliera a carico dell'INPS:

a) pari all'**80%** della **retribuzione** (Il diritto all'indennità economica è riconosciuto anche durante i periodi di interdizione dal lavoro anticipata e prorogata);

b) **erogata dal datore di lavoro in via anticipata** (e successivamente posta a conguaglio con i contributi da versare all'INPS);

c) **corrisposta anche nei casi di**:

- licenziamento per giusta causa durante il periodo di interdizione;
- cessazione dell'attività aziendale;
- scadenza del contratto a termine con cui la lavoratrice era stata assunta;
- sospensione (come, ad es., nei casi di aspettativa per motivi personali e sciopero, durante i quali la lavoratrice non percepisce la retribuzione) dal lavoro o disoccupazione (purché fra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e l'inizio del periodo di astensione dal lavoro non siano decorsi più di 60 giorni - art. 24, co. 2 T. U.).

Specificazioni

L'indennità di maternità è riconosciuta ai seguenti soggetti:

- **lavoratrici/lavoratori dipendenti**, compresi quelli comunitari o extracomunitari;
- **lavoratrici/lavoratori autonomi** (coltivatrici/coltivatori dirette, mezzadre/i e colone/i, artigiane/i e commercianti);
- **lavoratrici/lavoratori domestiche (*colf* e badanti)**;
- **lavoratrici/lavoratori agricole/i**;
- **lavoratrici/lavoratori iscritti alla gestione separata Inps** (collaboratori coordinati e continuativi non iscritte/i ad altra forma di previdenza e non titolari di pensione) anche in caso di mancato versamento dei contributi previdenziali da parte del committente, nonché in caso di adozione e affidamento (art. 80, D.Lgs. n. 80/2015; INPS Circ. 26 febbraio 2016, n. 42);
- padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice, in casi particolari (previsti dall'art. 28, T.U.).

2. CONGEDI DI PATERNITÀ

A) CONGEDO DI PATERNITA' SOSTITUTIVO. Nozione [art. 2, co.1, lett. b), T.U.]: **per «congedo di paternità» si intende l'astensione dal lavoro del padre (anche adottivo o affidatario) lavoratore**, fruito **in alternativa al congedo di maternità** (art. 28, co.1, T.U.)**, anche qualora la madre sia una lavoratrice autonoma** (art. 28, co.1*bis*, T.U., come modificato dall'art. 5, D.Lgs. n. 80/2015) (**c.d. congedo di paternità sostitutivo**).

CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DEL CONGEDO DI PATERNITA' SOSTITUTIVO (art. 28, co. 1 e 1-*ter*, T.U., come modificato dall'art. 5, D.Lgs. n. 80/215).

Il diritto al **congedo di paternità sostitutivo** è riconosciuto al padre lavoratore in specifiche situazioni in cui il figlio appena nato non può usufruire dell'assistenza materna e nelle quali il dovere di assistenza si trasferisce sul padre lavoratore**, vale a dire nei casi di**:

- **DECESSO** della madre = congedo per i **3 mesi dopo il parto**;
- **GRAVE INFERMITA'** della madre = **se** l'infermità è insorta **prima del parto**, il padre ha diritto al **congedo sia per i 2 mesi prima che per i 3 mesi dopo la nascita del figlio**;
- **ABBANDONO** del figlio da parte della madre = congedo per i **3 mesi dopo il parto**;
- **AFFIDAMENTO ESCLUSIVO** del figlio al padre = congedo per i **3 mesi dopo il parto.**

B) CONGEDO DI PATERNITA' DIRETTO [Tale astensione, (estesa anche ai casi di adozione e affidamento) è stata introdotta, prima, dalla riforma Fornero (art. 4, co. 24, lett. a), L. 28 giugno 2012, n. 92) in via sperimentale per gli anni 2013 - 2015, poi, confermata, dalla Legge di Stabilità 2016, sempre in via sperimentale (art. 1, co. 205, L. 28 dicembre 2015, n. 208). L'art. 1, co. 354, L. 11 dicembre 2016, n. 232 (c.d. Legge di Bilancio 2017) ha prorogato il congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti anche per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenute nel 2017- 2018. L'art. 1, co. 278, L. 30 dicembre 2018, n. 145 (c.d. Legge di Bilancio 2018) ha prorogato tale diritto anche per l'anno 2019 e lo ha incrementato portandolo da 4 a 5 giorni.

A favore del padre lavoratore dipendente (anche adottivo o affidatario) è poi previsto un **congedo obbligatorio** di 5 giorni **(c.d. congedo di paternità diretto**)**.**

Tale congedo obbligatorio spetta anche al padre che si avvale del congedo di paternità *ex* art. 28 T.U. nei casi di grave infermità, decesso o assenza della madre (art. 1, co. 6, D. M. 22 dicembre 2012, n. 66539).

Il congedo in esame si configura come un diritto autonomo; pertanto **è aggiuntivo al congedo di maternità della madre** ed è fruibile dal padre anche durante tale periodo (art. 1, co. 2, D. M. 22 dicembre 2012, n. 66539; INPS Circ. n. 40/2013; INPS Msg. 24 febbraio 2017, n. 828).

Per godere del congedo, il padre lavoratore dipendente ha l'onere di comunicare preventivamente al datore di lavoro, in forma scritta, i giorni prescelti per il congedo obbligatorio, con un preavviso di almeno 15 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita e in base alla data presunta del parto (art. 3, co. 1, D. M. 22 dicembre 2012, n. 66539; INPS Circ. n. 40/2013).

Tale congedo:

- **va goduto entro i 5 mesi dalla nascita del figlio;**
- **è fruibile anche in via non continuativa;**
- **è assoggettato alla disciplina del D.M. 22 dicembre 2012, n. 66539** (INPS Msg. 24 febbraio 2017, n. 828).

Al congedo obbligatorio si aggiunge un ulteriore **congedo facoltativo di 1 giorno**, rifinanziato per l'anno 2019 dalla L. n. 145/2018, che consente al padre lavoratore **la possibilità di astenersi, entro e non oltre 5 mesi dalla nascita del figlio, previo accordo con la madre e in sostituzione del congedo obbligatorio spettante alla madre** (art. 4, co. 24, lett. a), L. n. 92/2012)

Si tratta, pertanto, di un diritto non autonomo (come il congedo obbligatorio), bensì derivato da quello della madre (INPS Circ. n. 40/2013). Per poter godere del giorno di congedo, il padre lavoratore dipendente ha l'onere di comunicare preventivamente al datore di lavoro, in forma scritta, il giorno prescelto per il congedo facoltativo, con un preavviso di almeno 15 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, e in base alla data presunta del parto (art. 3, co. 1, D. M. 22 dicembre 2012, n. 66539; INPS Circ. n. 40/2013; INPS Msg n. 894/2018).

Quindi il padre potrà beneficiare di tale astensione:

1) se la madre rinuncia a parte del suo congedo di maternità [il padre dovrà allegare alla richiesta una dichiarazione della madre in cui dichiara di non fruire del congedo di maternità a lei spettante, per il giorno fruito dal padre (art. 3, co. 2, D. M. 22 dicembre 2012, n. 66539];

2) anche qualora la madre non si avvalga del congedo di maternità (v. Circ. Inps 14 marzo 2013, n. 40);

3) anche contemporaneamente all'astensione della madre (ai sensi dell'art. 1, co. 4, D. M. 22 dicembre 2012, n. 66539).

INDENNITA' DI PATERNITA' PER ENTRAMBI I CONGEDI (artt. 29 e 30 T.U.).

A) Così come previsto per le madri lavoratrici, **nel periodo di congedo di paternità "sostitutivo"**, al padre lavoratore **spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione.**

B) Invece, per i giorni di congedo obbligatorio "diretto", è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione (art. 2, D.M. 22 dicembre 2012, n. 66539; INPS Circ. n. 40/2013).

3. CONGEDI PARENTALI PER ENTRAMBI I GENITORI [art. 2, co.1, lett. c), T.U.]:

oltre al periodo di congedo obbligatorio, è previsto un ulteriore periodo di **astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore**, denominato «congedo parentale».

> **Ai sensi dell'art.** 35, co.5, T.U, **il congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio**, **con esclusione degli effetti su ferie e tredicesima mensilità o gratifica natalizia**. Tale periodo **è** altresì **computabile** come periodo lavorato **ai fini del calcolo del T.F.R.**

I genitori possono astenersi in alternativa o contemporaneamente e l'astensione del padre non è più condizionata al diritto di astensione della madre ed alla relativa rinunzia (art. 32, co. 4, T.U.).

In base all'art. 36, T.U. il congedo parentale spetta anche in caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento. Anche il padre adottivo o affidatario beneficia della tutela prevista per la madre adottiva o affidataria ai sensi dell'art. 26 T.U. (art. 31, T.U., come modificato dall'art. 6, D. Lgs., n. 80/2015).

I congedi parentali nel lavoro autonomo sono oggi disciplinati dalla L. 22 maggio 2017, n. 81.

PERIODO TUTELATO (art. 32 T.U.).

Il diritto a fruire del congedo parentale **è esercitabile**, **entro il 12° anno di vita del bambino**, con un preavviso al datore di lavoro non inferiore a 5 giorni, **per un periodo continuativo o frazionato:**

- **I. dalla madre**, trascorso il periodo di congedo di maternità, **fino a 6 mesi**;
- **II. dal padre lavoratore**, dalla nascita del figlio, **per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7** nel caso in cui eserciti il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- **III. da entrambi i genitori fino a 10 mesi, ad eccezione dell'ipotesi II) in cui il limite massimo è elevabile a 11 mesi;**
- **IV. dal genitore "solo", fino a 10 mesi.**

Specificazioni.

I ccnl di settore possono prevedere modalità di fruizione del congedo parentale **anche su base oraria.** L'art. 32, co. 1-*ter*, T.U. [introdotto dall'art. 7, co. 1, lett. b), D.Lgs. n. 80/2015] stabilisce che ciascun genitore può scegliere la fruizione del congedo parentale su base oraria (anziché giornaliera) **anche qualora manchi in merito una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva**. Per l'esercizio del diritto alla fruizione del congedo su base oraria il **periodo minimo di preavviso si riduce a 2 giorni**. [art. 32, co. 3, T.U., come modificato dall'art. 7, co. 1, lett. c), D.Lgs. n. 80/2015].

In caso **di parto gemellare o plurigemellare,** ciascun genitore ha diritto a fruire, **per ogni nato**, del numero di mesi di congedo parentale previsti dall'art. 32 T.U. **Qualora**, invece**, il minore sia portatore di handicap grave** (ai sensi dell'art. 4, co. 1, L. n. 104/92), entrambi i genitori – anche se adottivi o affidatari (art. 45, co. 2, T.U.) e anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto (art. 42, co. 6, T.U.) – hanno diritto al prolungamento, entro il compimento del 12° anno di vita del figlio, del periodo di congedo parentale fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori. (art. 33, T.U., come modificato dall'art. 8, D.Lgs. n. 80/2015).

In alternativa a tale astensione, il genitore, anche se l'altro genitore non lavora, oppure entrambi alternativamente, possono chiedere 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3°anno di vita del bambino (art. 33. co. 2 e 42, T.U.).

In alternativa alle 2 ore di permesso giornaliero, sono riconosciuti 3 giorni di permesso mensile retribuiti ad entrambi i genitori, che possono fruirne alternativamente, anche in modo continuativo nell'arco del mese, a condizione che il bambino versi in situazione di gravità (art. 42, co. 2, T.U.).

TRATTAMENTO ECONOMICO PER ENTRAMBI I CONGEDI (artt. 34 T.U., 2, D.M. 22 dicembre 2012, n. 66539 e INPS Circ. n. 40/2013).

A) Per il congedo riservato ad entrambi i genitori, la corresponsione dell'**indennità**, **anticipata dal datore di lavoro** (INPS Msg. 18 aprile 2013, n. 6499), è subordinata a due fattori: l'età del bambino e la durata del congedo.

L'indennità è invece erogata direttamente dall'INPS per gli operai agricoli, i lavoratori stagionali a termine, i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato o a prestazione.

In particolare:

- **Durata del congedo fino a 6 mesi**; **età del bambino: fino a 6 anni → indennità pari al 30% della retribuzione, a prescindere dal reddito percepito dai genitori.**
- **Durata del congedo più di 6 mesi; età del bambino: più di 6 anni** (e fino a 12) → **indennità pari al 30% della retribuzione, solo se il reddito individuale del genitore sia inferiore a 2,5** volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria INPS (per il 2018, pari ad € 507,42 mensili e 6.596,46 annuali) (art. 34, co. 3, T.U.). Anche se la lavoratrice (o il lavoratore) possiede un reddito superiore a quello fissato dalla legge, mantiene comunque il diritto a godere del congedo, senza retribuzione).

B) Per i giorni di congedo del solo padre, è riconosciuta un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione (art. 2, D.M. 22 dicembre 2012, n. 66539; INPS Circ. n. 40/2013).

SOSTITUZIONE DEL CONGEDO PARENTALE CON LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A PART-TIME (art. 8, co. 7, D.Lgs. n. 81/15).

La lavoratrice o il lavoratore hanno **diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale** per tutto il **periodo corrispondente al congedo** parentale non fruito, **per una sola volta e con una diminuzione dell'orario non superiore al 50%.**

Entro 15 giorni dalla domanda, il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione del rapporto.

4. CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO

NOZIONE. La madre ed il padre, alternativamente, possono astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio (anche nei casi di adozione o affidamento).

Peculiarità (art. 47, co. 4 e co. 5, T.U.):

- ✓ **In caso di malattia del bambino, che abbia determinato il suo ricovero ospedaliero, il genitore può richiedere l'interruzione del decorso delle ferie in godimento** per usufruire del congedo per malattia del figlio (art. 47, co. 4, T.U.).
- ✓ La malattia del figlio **sospende la fruizione del congedo parentale**;
- ✓ **Non si applicano le disposizioni in tema di controllo della malattia del lavoratore** (art. 47, co.5, T.U.): il datore di lavoro non può, pertanto, richiedere la visita fiscale nei confronti del proprio dipendente, il quale non è tenuto a rispettare alcuna fascia di reperibilità.

PERIODO TUTELATO (art. 47, co. 1 e 2, T.U.).

Il diritto al congedo per malattia del figlio spetta:

- **fino a 3 anni** di età **del bambino senza limiti di tempo**;
- **tra il 3° e l'8° anno di età del bambino per** un **massimo** di **5 giorni lavorativi all'anno**;

Nel caso, invece, di genitori affidatari o adottivi, ciascuno di essi avrà diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino (art. 50, T. U.):

- ❖ **fino a 6 anni del minore: senza limiti di tempo;**
- ❖ **tra il 6° e l'8° anno d'età: per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno;**
- ❖ **se all'atto dell'adozione il minore abbia un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il congedo è fruibile nei primi 3 anni di ingresso dello stesso in famiglia, per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno.**

CONDIZIONI PER IL GODIMENTO DEL CONGEDO (art. 47, co. 3, T.U.).

Il medico del SSN (o con esso convenzionato) che ha in cura il minore **deve trasmettere, telematicamente all'INPS, il certificato di malattia del minore**. A sua volta, **l'INPS provvederà ad inoltrarlo,** sempre per via telematica, **al datore di lavoro e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne abbiano fatto richiesta**.

TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE (artt. 48 e 49 T.U.)

Le assenze per malattia del figlio non sono retribuite, anche se sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi di qualsiasi livello.

Tuttavia, **tali astensioni** sono considerate **periodo utile per la maturazione dell'anzianità di servizio**. **E' escluso ogni effetto su ferie e tredicesima mensilità.**

6. DIVIETO DI LICENZIAMENTO

La legge prevede, in via generale, il **divieto di licenziamento della lavoratrice madre e, in alcuni casi, del padre lavoratore (anche adottivi o affidatari)** (art. 54, T.U.). Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo **stato oggettivo della gravidanza**. Pertanto, l'illegittimità del recesso prescinde dalla conoscenza che il datore di lavoro abbia delle condizioni della dipendente (del resto la lavoratrice gestante non ha l'obbligo di rendere edotto il datore di lavoro del proprio stato al momento della stipula del contratto, anche se si tratta di un contratto a termine - Cass. 1 febbraio 2006, n. 2244, in *Guida lav*., 2006, n. 12, 56).

In particolare, è vietato:

- **il licenziamento della lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di 1 anno di età del bambino** (per Trib. Pordenone 22 maggio 2014, in *Guida lav*., 2014, n. 36, 43, il licenziamento discriminatorio sussiste anche laddove la lavoratrice venga licenziata dopo il compimento di 1 anno di età del figlio, laddove le condotte precedenti e contestuali del datore di lavoro lascino ampiamente trasparire intenti discriminatori e ove poi risultino infondati i motivi su cui si basa il recesso per giustificato motivo)**;**
- **il licenziamento della lavoratrice o del lavoratore causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino** (art. 54, co. 6, T.U.);

- **il licenziamento del padre in caso di fruizione del congedo di paternità, per la durata del congedo stesso** (art. 54, co. 7, T.U.), **nonché in ogni caso fino al compimento di 1 anno di età del bambino;**
- **il licenziamento dei genitori adottivi o affidatari entro 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, a prescindere se l'affidamento sia temporaneo o definitivo**. In caso di adozione internazionale, il divieto di licenziamento opera dal momento della comunicazione della proposta d'incontro con il minore adottando, "ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento" (art. 54, co. 9, T.U.).

I licenziamenti intimati in violazione di tali divieti sono nulli.

SANZIONI: qualora il datore di lavoro violi i predetti divieti, la tutela prevista è duplice:
1) in primo luogo, si applica una **sanzione amministrativa da € 1.032 a € 2.582** (art. 54, co. 8, T.U.);
2) in secondo luogo, l'atto di recesso è considerato nullo, con conseguente applicazione delle **medesime tutele previste per i licenziamenti nulli,** disciplinati, per i "vecchi" assunti, dall'art. 18. co. 1-3, Stat. Lav. e, per i "nuovi" assunti, dall'art. 2, co. 1-3, D.Lgs. n. 23/2015.

DEROGHE AL DIVIETO (art. 54, co. 3 T.U.).
Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre e del padre lavoratore non si applica nei casi di:
- **colpa grave** della lavoratrice o del lavoratore, costituente giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
- **cessazione** dell'attività dell'azienda;
- **ultimazione** della prestazione per la quale la lavoratrice o il lavoratore sono stati assunti o risoluzione del rapporto di lavoro per la **scadenza del termine;**
- **esito negativo della prova.**

7. DIMISSIONI

NOZIONE. Le dimissioni sono una **causa di estinzione** del rapporto di lavoro consistente in **un atto con il quale il prestatore manifesta** al datore di lavoro, in **forma espressa**, la sua volontà di recedere dal contratto.
NATURA RECETTIZIA. Mediante tale istituto, il dipendente esercita il diritto potestativo di porre fine al vincolo contrattuale, ponendo in essere un negozio unilaterale recettizio, in quanto tale produttivo di effetti, ai sensi dell'art. 1334 c.c., solo quando pervenga a conoscenza del datore di lavoro.
Dal momento che determinano la perdita del posto di lavoro e della relativa retribuzione, le dimissioni possono essere sempre annullate ogni qualvolta il processo formativo della volontà non sia stato libero, consapevole e frutto di autodeterminazione (si pensi alle ipotesi di dimissioni rassegnate per errore, dolo, violenza morale ovvero di incapacità legale o naturale).
PROCEDURA DI DIMISSIONI (e della risoluzione consensuale del rapporto)
Il legislatore, in linea con le misure introdotte dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, ha novellato la regolamentazione in tema di dimissioni, al fine di garantire l'effettiva genuinità della scelta del lavoratore ed arginare (e di conseguenza contrastare) il fenomeno, ormai dilagante, delle c.d. dimissioni estorte e/o in bianco.

In particolare, ai sensi dell'art. 26, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 (come integrato dall'art. 5, co. 3, D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185) e dal D.M. 15 dicembre 2015, **il lavoratore, qualora intenda recedere dal rapporto di lavoro** (anche in caso di risoluzione consensuale)**, è tenuto, pena l'inefficacia dell'atto, a rassegnare le dimissioni "esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal ministero del Lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente (oggi, ITL)…".**

SANZIONE: qualora il datore di lavoro "alteri i moduli" per le dimissioni, egli è punito, a meno che il fatto non costituisca reato, con il pagamento di una **sanzione pecuniaria amministrativa di importo variabile** (**da € 5.000 ad € 30.000**).

MADRI E PADRI (art. 55, T.U.)

Le nuove regole non trovano applicazione nei confronti di alcune categorie di lavoratori, tra cui i genitori dimissionari (26, co. 1, D. Lgs. n. 151/2015).

Per quest'ultimi,difatti, la disciplina regolatoria continua ad essere quella (di miglior favore) prevista dal T.U. n. 151/2001 e dalla L. n. 92/2012.

In particolare, **sono tutelati, in caso di dimissioni volontarie** (art. 55, T.U., come modificato dall'art. 4, co. 16, L. n. 92/2012)**:**

- **la lavoratrice in gravidanza per tutto il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (vale a dire dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino);**
- **il lavoratore che ha usufruito del congedo di paternità;**
- **i genitori dimissionari, anche nel caso di adozione e di affidamento, entro 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.**

La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo:

- **non sono tenuti al preavviso e la relativa indennità di mancato preavviso** (di cui all'art. 2118 c.c.) **è a carico del datore di lavoro** (v. Min. Lav. Interpello 7 novembre 2014, n. 28; Cass. 3 marzo 2014, n. 4919, in *Riv. it. dir. lav*., 2014, II, 770, con nota di CIMMINIELLO, *Le dimissioni della lavoratrice madre e l'irrilevanza dei "motivi": inderogabilità delle tutele?).* Detta indennità non è dovuta se il datore di lavoro provi che la lavoratrice/lavoratore abbia, senza intervallo di tempo, iniziato un nuovo lavoro dopo le dimissioni e la medesima/o, a sua volta, non provi che il nuovo lavoro sia meno vantaggioso sia sul piano patrimoniale che non patrimoniale -Cass. 12 aprile 2000, n. 10994)**;**
- **hanno diritto a percepire l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)** (per lo specifico caso delle dimissioni di una lavoratrice madre giornalista, v. Trib. Milano 17 giugno 2003, in *Riv. crit. dir. lav*., 2003, 771)**.**

CONDIZIONE DI VALIDITÀ (art. 55, co. 4, T.U).

Nelle ipotesi di maternità e paternità, la richiesta di dimissioni (o la risoluzione consensuale del rapporto) presentata dalla **lavoratrice durante il periodo di gravidanza**, e dalla **lavoratrice o dal lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino**, **o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento**, **deve essere convalidata** dall'ITL competente per territorio (v. Min. Lav. Lettera Circ. 18 dicembre 2015, n. 22350; D.M. 15 dicembre 2015, contenente il modulo per la convalida delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro durante il c.d. "periodo protetto). Tale convalida delle dimissioni costituisce una **condizione essenziale di validità** delle stesse, senza la quale l'atto unilaterale è da considerarsi viziato da nullità assoluta ed inidoneo ad estinguere il rapporto di lavoro (**alla convalida è "sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro"**).

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI (a cura di Irene Pironi)

E. ALES, *Maternità e congedi parentali,* in *Enc. dir. – Annali*, vol. IX, Giuffrè, Milano, 2016
AMBROSI e M. D'AURIA, *Il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi: il d.leg. n. 119/2011,* in *Fam. pers e success*., 2011, 798
L. BOIERO, *Congedo di maternità e paternità: le novità contenute nella legge di stabilità 2016,* in *Risorse umane nella p. a*., 2016, n. 1, 17
M. BRACOLONI, *Il congedo di paternità - La tutela del padre lavoratore alla luce del principio di pari opportunità* in *Lav. prev. oggi*, 2010, 1249
M. CAGARELLI, *I congedi parentali,* Giappichelli, Torino, 2002
L. CALAFÀ, *Il sostegno alla genitorialità dopo il Jobs Act*, in *Lav. giur.*, 2015, 877
L. CALAFÀ, *Unioni civili, convivenze di fatto e modello lavoristico di tutela dei diritti dei genitori lavorator*i, in *Lav. giur*., 2016, 962
R. CARAGNANO, *Il congedo obbligatorio di paternità*, i voucher baby sitting *e la fruizione ad ore del congedo parentale,* in *Dir. rel. ind*., 2013, 192
G. CARUSO, *Assenze dal servizio: il nodo delle aspettative, dei congedi e dei permessi*, in G. PROIA, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2011
D. CIRIOLI, *Congedi parentali*, Ipsoa, Milano, 2001
COSTA, A. FUSCO, *Maternità, assistenza a parenti e disabili*, in *Dir. prat. lav*., 2012, 1253
R. DEL PUNTA – D. GOTTARDI (a cura di), *I nuovi congedi*, Il Sole 24 Ore, Milano, 2002
R. DEL PUNTA – L. LAZZERONI – M. L. VALLAURI, *I congedi parentali – Commento alla legge 8 marzo 2000, n. 53*, Il Sole 24 Ore, Milano, 2001
G. FARINA e A. LA MENDOLA, *Congedo parentale: lavoro occasionale e licenziamento*, in *Dir. prat. lav*., 2012, 51
R. GAROFALO, *Congedo parentale ed esigenze organizzative del datore di lavoro,* in *Lav. giur.*, 2008, 135
M.R. GHEIDO, A. CASOTTI, *Congedi per la famiglia: maggior flessibilità*, in *Dir. prat. lav.*, 2013, 248
M.R. GHEIDO, A. CASOTTI, *La riforma del jobs act: maternità e genitorialità: tutele*, in *Dir. prat. lav.*, 2015, 1649
M.R. GHEIDO, A. CASOTTI, *Maternità e paternità: tutele per i lavoratori autonomi*, in *Dir. prat. lav.*, 2016, 1783
D. GOTTARDI, *Maternità e paternità per la riforma Fornero*, in *Lav. giur.*, 2012, 973
D. GOTTARDI, *Norme sulla tutela della genitorialità,* in *Libro dell'anno del diritto – Enc. giur*. Treccani, Roma, 2013
L. LOREA, *Sul congedo di paternità: orientamenti e prospettive,* in *Dir. merc. lav*., 2012, 265
M. MAGNANI, *La famiglia nel diritto del lavoro,* in *Arg. dir. lav*., 2012, 844
S. MALANDRINI, *Fruizione del congedo parentale a ore,* in *Dir. prat. lav.*, 2015, 2530
E. MINALE COSTA, *Il testo unico sui congedi parentali,* in *Dir. rel. ind*., 2002, 63
M. MISCIONE, *I congedi di maternità, paternità e parentali,* in *Lav. giur*., 2006, 837
M. MISCIONE, A. ALLAMPRESE, E. BRIDA, G. GORRETTA, R. NUNIN, S. SLATAPER, M. MERELLI, *I congedi parentali – L. n. 53/2000* (in *t.u. n. 151/2001*)*,* Ipsoa, Milano, 2001
MURATORIO, *L'unione europea sui congedi parentali tra legislazione ed orientamenti giurisprudenziali*, in *Lav. giur.*, 2011, 939
R. NUNIN, *I congedi parentali dopo il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, in *Lav. giur.* 2016, 14
P. RAUSEI, *Delega sulle tutele genitoriali e la conciliazione vita-lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, 2015, 363
P. RAUSEI, *Nuove tutele per i genitori lavoratori*, in *Dir. prat. lav.*, 2015, 1737

F. RIVELLINI, *Congedi per malattia del figlio*, in *Dir. prat. lav*., 2013, 2428
F. RIVELLINI, *Frazionabilità oraria del congedo parentale,* in *Dir. prat. lav.,* 2013, 2369
F. SACCO, *Congedo e permessi a sostegno della maternità e della paternità. Diritti, obblighi, procedure*, Maggioli, Rimini, 2012
P. SALAZAR, M. ARLATI, L. MARIANI, *Congedi parentali e maternità*, Giuffrè, Milano, 2016
P. SANNA, L. VICHI, A. BOSCO (a cura di), *Maternità e paternità nel rapporto di lavoro,* in *La riforma del lavoro* - Il Sole 24 ore, Milano, 2012, n. 7
R. SCHIAVONE, *Congedo di maternità e di paternità,* in *Dir. prat. lav.*, 2014, 61
R. SCHIAVONE, *Congedo parentale, permessi e riposi*, in *Dir. prat. lav.*, 2014, 113
R. SCHIAVONE, *Maternità. La tutela prima del parto*, in *Dir. prat. lav.*, 2010, 1925
TROISI, *La tutela della maternità oltralpe* (Das Mutterschutzgesetz). *Uno sguardo d'insieme*, in *Lav. giur*., 2014, 762
T. VETTOR, *Congedo di maternità, di paternità e parentale tra orientamenti giurisprudenziali e recenti novità legislative*, in *Arg. dir. lav.,* 2013, 717
AA. VV., *Paternità e maternità - Amministrazione del personale,* in *La nuova riforma del lavoro* - Il Sole 24 Ore, Milano, 2013, n. 11