SEZIONE II - CONGEDI LAVORATORI DIPENDENTI PREVISTI PER LEGGE

Nella tabella sottostante sono riportati i congedi previsti per legge. A questi vanno aggiunti quelli eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva (si veda specifico punto nella tabella precedente).
I congedi riportati nella tabella sono in genere retribuiti, seppure in misura diversa. In linea di massima. gli importi sono corrisposti dal datore di lavoro.

Tabella 2

Congedo di maternità (astensione obbligatoria)	Il congedo di maternità coincide con un periodo di astensione obbligatoria per la madre pari a: **a) 2 mesi precedenti la data presunta del parto**; b) l'eventuale **periodo intercorrente tra la data presunta del parto e la data effettiva del parto (il giorno del parto** si considera **neutro);** c) i **3 mesi successivi alla data effettiva del parto**. In caso di **parto anticipato,** rispetto a quella presunta, i **giorni di congedo obbligatorio non goduti** sono **aggiunti** al periodo di astensione obbligatoria (congedo di maternità) **dopo il parto**. La lavoratrice, a determinate condizioni, può decidere di godere dell'intero congedo dopo il parto. Il padre lavoratore ha diritto a usufruire dell'astensione obbligatoria in alternativa alla madre (per il periodo non goduto dalla stessa) in caso di: • morte o grave infermità della madre; • abbandono del figlio da parte della madre; • affidamento esclusivo del figlio al padre.
Congedo di paternità	Il congedo di paternità obbligatorio pari a 10 giorni lavorativi • può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita); • può essere fruito anche dal padre affidatario/adottivo nell'arco temporale dei due mesi precedenti ai 5 mesi successivi dall'ingresso in famiglia (per l'adozione nazionale) o dall'entrata in Italia del minore (per l'adozione internazionale). • spetta anche nell'ipotesi di morte perinatale del figlio; • è fruibile anche in via non continuativa (però non frazionabile ad ore) da parte del padre lavoratore, anche adottivo o affidatario. • è indennizzato (con anticipazione da parte del datore di lavoro) dall'INPS con un importo pari al 100% della retribuzione I giorni lavorativi sono raddoppiati (20 giorni) in caso di parto plurimo.
Congedo parentale facoltativo per genitori lavoratori dipendenti	Periodi indennizzabili di congedo parentale: • alla madre, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore; • al padre, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore; • entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi. Limiti massimi individuali e di entrambi i genitori:

	• la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento; • il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento; • entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento. Al genitore solo o con affidamento esclusivo del figlio, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi)
Congedo per gravi motivi familiari	Può essere richiesto per gravi e documentati motivi familiari. Ha una durata massima di 2 anni (frazionabili) nell'arco della vita lavorativa. Conservazione del posto di lavoro senza diritto alla retribuzione. Non è possibile svolgere un'altra attività lavorativa.
Congedo straordinario per assistenza ai portatori di handicap (legge 104/1992)	Durata massima pari a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Può usufruire del congedo con questo ordine di priorità: 1. il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto della persona disabile in situazione di gravità; 2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente / della parte dell'unione civile convivente / del convivente di fatto; 3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; 4. uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; 5. un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. (convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016).
Congedo per donne vittime di violenza di genere	Sono destinatarie del congedo le donne inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. La durata massima è di mesi 3 mesi.
Congedi per la formazione continua	Per i percorsi di formazione, per accrescere conoscenze e competenze professionali.