

## Congedo parentale

### Definizione

Oltre al **congedo di maternità** obbligatorio, la legge riconosce alla madre lavoratrice e al padre lavoratore il diritto al congedo parentale (ex astensione facoltativa, **art. 2 T.U.**) ovvero prevede **la facoltà di astenersi dal lavoro** per un periodo **ulteriore** che, secondo la durata e le modalità di fruizione, può configurarsi come assenza retribuita in misura ridotta o come assenza non retribuita.

### Condizioni e durata

Con modalità diverse hanno diritto al congedo parentale i lavoratori e le lavoratrici **dipendenti e parasubordinati**. Tra gli autonomi il diritto è riconosciuto solo alla madre lavoratrice, non invece al padre lavoratore autonomo.

Anche se dipendenti, non sono ammessi a godere del congedo parentale i lavoratori e le lavoratrici a domicilio (**art. 61 del T.U.**), gli addetti ai servizi domestici (**art. 62 T.U.**) e gli addetti ai lavori socialmente utili (**art. 65 T.U.**), per i quali è previsto solo il congedo per maternità o paternità e i permessi giornalieri (artt. **39** e **40 T.U.**).

### Lavoratori dipendenti

Il congedo parentale spetta ad entrambi i genitori lavoratori dipendenti che possono fruirne anche contemporaneamente (**art. 32**, comma 1):

- a.** fino al compimento di **8 anni di età** del bambino;
- b.** per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore a **10 mesi**.

Per incentivare la fruizione paterna del congedo parentale (e la condivisione dell'impegno di cura della prole) è introdotto un meccanismo premiale che prevede l'innalzamento del limite complessivo **da 10 a 11 mesi** nel caso in cui il padre vi faccia ricorso per un periodo di almeno 3 mesi (**art. 32**, comma 2 T.U.).

Nell'ambito del limite complessivo previsto per la coppia di genitori (10 o 11 mesi), il diritto al congedo parentale compete singolarmente:

- 1.** alla **madre** lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio, per una durata **non superiore a 6 mesi** da fruirsi in modo continuativo o frazionato;
- 2.** al **padre** lavoratore (**art. 32**, comma 1/b T.U.), a decorrere dalla nascita del figlio, per un periodo di regola **non superiore a 6 mesi**. Il congedo parentale del padre è però **elevabile a 7 mesi** quando lui si astenga dal lavoro per almeno 3 mesi (resta implicito che il congedo paterno di 7 mesi può essere esercitato solo quando l'astensione facoltativa della madre non superi i 4 mesi perché in questo caso il limite complessivo della coppia è elevato a 11 mesi). Il limite complessivo previsto per i due genitori non può comunque superare 11 mesi;

**3.** al **genitore solo**, per un periodo continuativo o frazionato di 10 mesi (**art. 32**, comma 1/c T.U.).

### **Autonomi e parasubordinati**

Il diritto al congedo parentale è stato riconosciuto dapprima per le **lavoratrici autonome** (**art. 69 T.U.**, non invece ai padri lavoratori autonomi) e solo recentemente per i lavoratori **a progetto** e categorie assimilate (**dall'art. 1 comma 788 della L. 296/2006**, Legge Finanziaria per il 2007; **Circolare INPS n. 137/2007**). Per queste categorie di lavoratori sono previste condizioni di esercizio del diritto meno favorevoli rispetto a quanto prescritto per i lavoratori dipendenti. In particolare è prevista la possibilità di astenersi dal lavoro per una **durata massima di 3 mesi** da fruirsi entro l'anno di vita del bambino. A decorrere dal 1° gennaio 2012, il diritto riconosciuto ai lavoratori a progetto deve ritenersi applicabile a tutti i **professionisti** iscritti alla gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (**art. 24, comma 26 del D.L. 201/2011** convertito con modificazioni in **L. 214/2011**). Per approfondimenti sulle tutele previste per parasubordinati, autonomi, liberi professionisti etc., consulta la scheda sulla **tutela della maternità-paternità nel lavoro non dipendente**.

### **Casi possibili di congedo parentale per condizione lavorativa dei genitori e durata (individuale e complessiva)**

| Condizione lavorativa |            | Mesi  |       | Totale |
|-----------------------|------------|-------|-------|--------|
| Madre                 | Padre      | Madre | Padre |        |
| Dipendente            | Dipendente | 6     | 7     | 11     |
| Casalinga             | Dipendente | 0     | 7     | 7      |
| Autonoma              | Dipendente | 3     | 7     | 10     |
| Dipendente            | Autonomo   | 6     | 0     | 6      |

### **Modalità di fruizione**

Il congedo può essere fruito dai genitori **contemporaneamente** e il padre può utilizzare il congedo parentale durante il congedo di maternità o i riposi giornalieri della madre.

Il periodo di congedo può essere utilizzato in modo **continuativo o frazionato**. Se in passato **la frazionabilità** doveva intendersi possibile solo **per mesi, settimane o giorni**, a partire dall'entrata in vigore del DL 216/2012 è **ammessa anche su base oraria all'interno della giornata lavorativa** (cd. "Salva infrazioni", convertito con la **Legge di stabilità 2013** che modifica la disciplina del congedo parentale con le disposizioni di cui all'art. 1 comma 399).

Con il nuovo **art. 32**, comma 1bis TU, il Legislatore recepisce le indicazioni della direttiva **n. 2010/18/UE** e introduce anche in Italia **il congedo**

**frazionato a ore** che consentirebbe ai genitori di lavorare per metà giornata e stare in congedo per l'altra metà. Il congedo parentale potrebbe così diventare una possibilità di astensione molto più elastica e diluita nel tempo che, grazie al frazionamento per ore, permette di conservare la continuità lavorativa almeno parziale e garantisce un trattamento economico meno penalizzante del regime previsto per il godimento continuativo (30% della retribuzione, vedi oltre).

Tuttavia, il Legislatore si limita a sancire il nuovo principio generale della frazionabilità in ore del congedo parentale, mentre rinvia **alla contrattazione collettiva di settore** per la definizione delle modalità di fruizione su base oraria e dei criteri di calcolo ed equiparazione del monte ore alla giornata lavorativa. L'applicazione pratica della novità introdotta è pertanto differita perché viene subordinata all'intervento del contratto collettivo. **Per il settore del lavoro privato**, il Ministero del Lavoro chiarisce che la materia può essere regolamentata anche dalla contrattazione di secondo livello, non essendo riservata alla competenza del livello nazionale (**MLPS Risposta Interpello 25/2013**); **per il settore del lavoro pubblico** il Dipartimento della Funzione Pubblica precisa che l'applicazione della disposizione potrà aversi solo con il recepimento attraverso il contratto collettivo di comparto o la contrattazione quadro (**parere del Dip. Funzione Pubblica del 7 ottobre 2013**).

## **Trattamento economico e previdenziale**

I genitori che fruiscono del congedo parentale hanno diritto a percepire fino al terzo anno di vita del bambino **un'indennità pari al 30%** della retribuzione (e la contribuzione figurativa per il diritto alla pensione) per un periodo massimo di **6 mesi** complessivo fra i due genitori. Per i primi 6 mesi e fino al 3° anno di vita del bambino, l'indennità è dovuta a prescindere dalle condizioni soggettive di reddito del richiedente. Per gli **ulteriori 4/5 mesi** di astensione e nel periodo intercorrente tra il 3° e l'8° anno del bambino, **l'indennità spetta soltanto a chi** sia titolare di un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (**art. 34, comma 3 T.U.**).

Per chi superi la soglia di reddito così definita, e aggiornata annualmente dall'INPS (pari a 15.617,22 euro nel 2012), non è prevista alcuna indennità, ma solo il diritto a fruire di un **periodo di assenza dal lavoro non retribuita** coperto da contribuzione figurativa ridotta (calcolata attribuendo come valore retributivo per il periodo di congedo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale), restando salva la facoltà di integrazione da parte del lavoratore mediante riscatto o contributi volontari (**art. 35, comma 3 T.U.**). Restano salve le condizioni più favorevoli stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale (per es. i dipendenti pubblici godono di un'indennità al 100% della retribuzione per i primi 30 giorni di congedo parentale).

## Congedo parentale per i genitori adottivi e affidatari

Il congedo parentale spetta anche ai genitori adottivi ed affidatari (**art. 36, comma 1 T.U.**). In questo caso il congedo parentale può essere utilizzato entro otto anni dall'ingresso in famiglia, qualunque sia l'età del minore, e comunque non oltre il compimento della maggiore età (**art. 36, comma 2 T.U.**). Anche i genitori adottivi/affidatari hanno diritto all'indennità di congedo di cui all'art. 34 (30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi), da fruirsi entro 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore (**art. 36, comma 3 T.U.**).

## Legislazione comunitaria

**Direttiva del Consiglio europeo dell'8 marzo 2010, n. 2010/18/UE**, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la **direttiva 96/34/CE** → La direttiva attua l'accordo quadro riveduto sui congedi parentali, siglato nel 2009 dalle organizzazioni di categoria europee e dalle parti sociali. L'accordo estende la durata del congedo parentale da tre a quattro mesi per ciascun genitore. Si applica a tutti i lavoratori e a tutti i tipi di contratto. Esso rappresenta un mezzo per conciliare vita professionale e responsabilità familiari e per promuovere la parità di trattamento tra gli uomini e le donne. Ciascun Paese membro ha il compito conformarsi alle disposizioni della Direttiva entro e non oltre l'8 marzo 2012, potendo usufruire di un periodo supplementare non superiore a un anno in considerazione di particolari difficoltà di attuazione.

## Legislazione nazionale

**D.L. 6 dicembre 2011, n. 201**, Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici, convertito con modificazioni in **L. 22 dicembre 2011, n. 214** → A partire dal 1 gennaio 2012, estende le tutele riconosciute ai lavoratori a progetto anche a tutti i professionisti iscritti alla gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

**D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119**, Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi → Razionalizza la materia intervenendo fra l'altro sulla disciplina del prolungamento del congedo parentale.

**L. 27 dicembre 2006, n. 296**, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato → La Legge Finanziaria per il 2007, fra l'altro, riconosce a collaboratori a progetto e categorie assimilate il diritto al congedo parentale e ne disciplina il trattamento economico.

**D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151**, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'**articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53** → Riorganizza, unifica e semplifica la normativa in materia di tutela della maternità e paternità.

## Giurisprudenza

**Corte di Cassazione, sentenza n. 16207/2008** → L'utilizzazione del congedo parentale, di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001, per lo svolgimento di una diversa attività lavorativa (nella specie, l'attività prestata presso la pizzeria di proprietà della moglie da parte del padre lavoratore, beneficiario del congedo) configura un abuso per sviamento della funzione propria del diritto ed è idoneo ad essere valutato dal giudice ai fini della sussistenza di una giusta causa di licenziamento.

## Circolari e note

**MLPS Risposta Interpello 25/2013** → All'istanza di interpello sollevata da CGIL, CISL e UIL in merito alla possibilità che la contrattazione collettiva di settore di secondo livello intervenga nel disciplinare le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, non vi sono motivi ostativi ad una interpretazione in virtù della quale i contratti collettivi abilitati a disciplinare "*le modalità di fruizione del congedo parentale ... su base oraria*" possano essere anche i contratti collettivi di secondo livello.

**Messaggio INPS n. 19772/2011** → In tema di fruizione frazionata del congedo parentale, l'Istituto precisa ulteriormente che le giornate festive, le domeniche ed i sabati (nell'ipotesi di settimana corta), che ricadono all'interno di un periodo di ferie, malattia, o assenze ad altro titolo, non sono in alcun caso indennizzabili, né computabili in conto congedo parentale. Ribadisce inoltre che il congedo parentale non è fruibile ad ore e che il lavoratore che sia titolare di due o più rapporti di lavoro part-time di tipo orizzontale o misto può astenersi a titolo di congedo parentale da uno solo dei rapporti di lavoro, proseguendo l'attività lavorativa sull'altro rapporto in essere.

**Circolare INPS n. 62/2010** → Risolvendo dubbi interpretativi frequenti in tema di prestazioni economiche di maternità, l'Istituto fornisce chiarimenti sulla incompatibilità tra fruizione del congedo parentale e altra attività lavorativa.

**Circolare INPS n. 137/2007** → Introduzione di un'indennità per congedo parentale a favore dei collaboratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla medesima Gestione Separata.

**Messaggio INPS n. 28379/2006** → L'Istituto fornisce chiarimenti in relazione al frazionamento del congedo parentale. Nell'ipotesi in il lavoratore o la lavoratrice fruisca di giorni di ferie o malattia immediatamente successivi ad un periodo di congedo parentale, le giornate festive e i sabati (in caso di settimana corta) cadenti tra il congedo parentale e le ferie o la malattia non vanno computate in conto congedo parentale. Viceversa, quando si susseguano

senza interruzione un periodo di ferie o di malattia fra due periodi di congedo parentale, i giorni festivi ed i sabati (che si collocano immediatamente dopo il primo congedo ed immediatamente prima del secondo, devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale.

**Circolare INPS n. 8/2003** → L'Istituto chiarisce molti punti controversi in merito alle prestazioni economiche di maternità di cui al T. U. D. Lgs. 151/2001. Fornisce precisazioni sul congedo parentale e in particolare sui limiti temporali di indennizzo in caso di adozione e affidamento e sulla retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità.

**Circolare INPS n. 136/2002** → Fornisce chiarimenti in tema di indennità di maternità e di congedo parentale per le lavoratrici autonome (artigiane, esercenti attività commerciali, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole a titolo principale) in seguito alle modifiche introdotte prima nella L. 53/2000 e trasfuse poi nel T.U. D.Lgs. 151/2001.

### **Riferimenti utili**

**INPS-Maternità e paternità** → Scheda informativa sulle condizioni di accesso alle forme di sostegno del reddito previste in caso di maternità/paternità.