

Congedo Parentale

*(Artt.32 e seguenti T.U. sulla maternità
e paternità, D.lgs. n.151/2001)*

Area Lavoro e contrattualistica
Aprile 2023



TINEXTA GROUP

SOMMARIO

1	PREMESSA.....	4
2	CARATTERISTICHE DEL CONGEDO PARENTALE	5
2.1	Lavoratori esclusi	5
2.2	Svolgimento di una nuova attività lavorativa	5
2.3	Lavoratori con orario di lavoro a part-time	6
2.4	Trattamento spettante ai lavoratori	7
2.5	Adozioni e affidamenti.....	8
3	ESERCIZIO DEL DIRITTO.....	9
4	DURATA	11
4.1	Parti plurimi.....	12
4.2	Quando può essere fruito	12
4.2.1	Turni lavorativi di domenica	12
5	PERIODI INDENNIZZATI.....	13
5.1	Periodi indennizzati per redditi sotto soglia	14
5.2	Calcolo dell'indennità	14
5.3	Pagamento dell'indennità.....	16
6	DISTRIBUZIONE TRA I GENITORI DEI PERIODI DI CONGEDO	17
6.1	Disposizioni transitorie	19
6.2	Verifica dei periodi fruiti da entrambi i genitori.....	20
7	MODALITÀ DI COMPUTO DELLA DURATA.....	25
7.1	Periodi frazionati	25
8	FRUIZIONE DEL CONGEDO A ORE	27
8.1	Criteri di fruizione	27
8.2	Cumulabilità con altre assenze.....	28
8.3	Computo e indennizzo	29
8.4	Modalità operative	30
8.4.1	Modalità di presentazione della domanda telematica	32
8.4.2	Presentazione di ulteriori domande successive alla prima.....	32
9	ULTERIORI ASPETTI GESTIONALI	33
9.1	Malattia del lavoratore e congedo parentale.....	33
9.2	Malattia di un figlio nel corso del congedo	34
9.3	Cassa integrazione e congedo parentale	34
9.4	Anticipazione del T.F.R. nel corso di fruizione del congedo	34
9.5	Part time in alternativa al congedo parentale	35
10	SANZIONI E VIGILANZA	37
11	ALTRE CATEGORIE DI LAVORATORI.....	38
11.1	Lavoratori e lavoratrici iscritti alla gestione separata.....	38
11.1.1	Domanda.....	40
11.2	lavoratori autonomi.....	40
11.3	Limiti di fruizione del congedo parentale per genitori appartenenti a categorie lavorative differenti.....	42
12	NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	43

1 PREMESSA

Secondo le “definizioni” riportate in apertura al T.U. sulla maternità e paternità¹, per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore dipendenti.

Questo istituto è stato oggetto di numerosi interventi legislativi nel corso degli ultimi anni, finalizzati in particolare a migliorarne la fruibilità ed a renderlo più appetibile non solo per la madre ma anche per il padre.

Diversamente dal congedo di maternità/paternità che è obbligatorio, il congedo parentale rappresenta una facoltà che consente pertanto ai lavoratori di ottimizzare la conciliazione delle proprie esigenze familiari con quelle lavorative.

Inoltre, la possibilità di fruirla in modo frazionato ed anche ad ore oltre che per singola giornata, ne ha aumentato la flessibilità facendolo diventare uno strumento molto gradito dai lavoratori nonostante sia indennizzato solo per una parte della sua durata e con il riconoscimento di una indennità a carico dell'INPS pari al solo 30% della normale retribuzione percepita.

Proseguendo nella logica di miglioramento dello strumento, il legislatore ne ha da ultimo rimodulato le modalità di fruizione tra i due genitori aumentando anche la percentuale dell'indennità a carico dell'INPS dal 30% all'80% seppur limitatamente ad un solo mese.

La guida, dal taglio operativo, ha la finalità di fornire una conoscenza complessiva dell'istituto, con particolare riferimento ai lavoratori dipendenti, avvalendosi anche delle più recenti indicazioni fornite dall'INPS.

Al suo interno sono altresì presenti due fac-simili inerenti:

- la richiesta del datore di lavoro ai lavoratori che intendono fruire del congedo, delle informazioni necessarie ad una corretta gestione dello stesso, anche ai fini della compilazione della denuncia Uniemens;
- la dichiarazione dei lavoratori riguardante dette informazioni.

Il quadro normativo di riferimento è quello in vigore dal 1° gennaio 2023².

¹ D.lgs. n.151/2001;

² Le ultime modifiche alla disciplina vigente sono state inserite dal D.lgs. n.105/2022 in vigore dal 13 agosto 2022, nonché dalla Legge di bilancio per l'anno 2023 (art.1, comma 359) che ha disposto per la durata massima di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino, l'elevazione dell'indennità dal 30% all'80% della retribuzione.

2 CARATTERISTICHE DEL CONGEDO PARENTALE

I genitori naturali o adottivi lavoratori dipendenti hanno diritto di fruire, per ogni bambino, di un periodo di astensione dal lavoro, denominato “Congedo parentale”, nel corso del quale conservano il proprio posto di lavoro.

L’astensione non è obbligatoria ma facoltativa per entrambi i genitori, i quali ne possono beneficiare nel rispetto delle regole illustrate di seguito, a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere al momento della sua fruizione. Diversamente da quanto previsto per il congedo di maternità, il congedo parentale **non può infatti essere fruito dai lavoratori il cui rapporto di lavoro è sospeso o cessato.**

Requisiti di base

- sussistenza di un rapporto di lavoro in atto all'inizio e durante il periodo di congedo parentale
- vivenza del bambino
- effettiva astensione dal lavoro

Hanno diritto al congedo i lavoratori dipendenti assicurati all’INPS anche per la maternità (apprendisti, operai, impiegati, dirigenti).

Il congedo parentale **spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.**

2.1 LAVORATORI ESCLUSI

Il congedo parentale non spetta alle seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori disoccupati, sospesi o assenti dal lavoro senza retribuzione (nel caso in cui il rapporto di lavoro in atto cessi all'inizio o durante il periodo di fruizione del congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dal momento in cui è cessato il rapporto di lavoro);
- lavoratori addetti a servizi domestici e familiari (colf e badanti);
- lavoratori a domicilio.

2.2 SVOLGIMENTO DI UNA NUOVA ATTIVITÀ LAVORATIVA

Il congedo parentale risponde alla precipua funzione di assicurare al genitore lavoratore un periodo di assenza dal lavoro finalizzato alla cura del bambino e non può, quindi, essere utilizzato dal lavoratore stesso per intraprendere una nuova attività lavorativa che, ove consentita, finirebbe col sottrarre il lavoratore dalla specifica responsabilità familiare verso la quale il beneficio in esame è orientato³.

Il lavoratore dipendente che, **durante l’assenza dal lavoro per congedo parentale**, intraprenda un’altra attività lavorativa (dipendente, parasubordinata o autonoma) **non** ha diritto all’indennità

³ INPS, circolare n.62 del 29 aprile 2010;

a titolo di congedo parentale ed, eventualmente, è tenuto a rimborsare all'Inps l'indennità indebitamente percepita (art. 22 del d.p.r. 1026/1976).

Pertanto, le Sedi INPS dovranno respingere la relativa domanda e, nel caso in cui sia in corso la fruizione del beneficio e del correlativo trattamento economico, dovrà essere attivato il relativo recupero secondo le modalità ordinariamente previste.

L'incompatibilità appena evidenziata si configura anche nei casi in cui il lavoratore dipendente intraprenda una nuova attività lavorativa durante periodi di congedo parentale **non indennizzabili** per superamento dei limiti temporali e reddituali previsti dalla legge (artt. 32 e 34 del D.Lgs. 151/2001); in tale ipotesi, infatti, al lavoratore non può essere riconosciuta la copertura figurativa per i periodi di congedo impropriamente utilizzati.

Ovviamente, la reiezione della domanda di indennità, con eventuale recupero di quanto già corrisposto, dovrà limitarsi a quei periodi di congedo parentale relativamente ai quali risulti verificato il contemporaneo svolgimento della nuova attività lavorativa intrapresa.

2.3 LAVORATORI CON ORARIO DI LAVORO A PART-TIME

L'ipotesi sopra considerata è diversa rispetto all'ipotesi in cui il lavoratore sia titolare di più rapporti di lavoro a **tempo parziale (orizzontale)**, ed eserciti il diritto al congedo parentale relativamente ad uno dei rapporti di lavoro, proseguendo l'attività nell'altro o negli altri rapporti. In tale caso, infatti, il lavoratore non si avvale dell'assenza per congedo parentale per intraprendere una nuova attività lavorativa, ma si limita a proseguire l'attività o le attività già in essere al momento della richiesta di congedo.

Esempio

Lavoratore in forza contestualmente presso due diverse aziende con il seguente orario:

- Azienda a): 4 ore dalle 8,00 alle 12,00 dal lunedì al venerdì
- Azienda b): 4 ore dalle 14,00 alle 18,00 dal lunedì

Detto lavoratore può fruire del congedo parentale presso l'azienda a) e per il corrispondente periodo di calendario (es. dal 1° al 30 aprile 2023) continuare a lavorare presso l'azienda b).

In tale caso, ai fini del computo dei mesi di congedo parentale, l'assenza, benché limitata a uno dei rapporti di lavoro, si considera per l'intera giornata.

In riferimento invece ai lavoratori impiegati con contratto di lavoro a **part time verticale** (la prestazione viene resa a tempo pieno ma solo per alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno), l'INPS non ha fornito indicazioni.

Riteniamo che in tali casi il lavoratore sia libero di effettuare altre prestazioni nelle giornate non interessate dal part-time.

- **Esempio:** martedì e giovedì in un part-time verticale che comprende il lunedì, mercoledì e venerdì). In tali giornate il lavoratore non ha infatti diritto al congedo parentale. Viceversa, nelle giornate in cui è prevista la prestazione (lunedì, mercoledì e venerdì nell'esempio di cui sopra), il lavoratore potrà fruire del congedo parentale ma non svolgere attività lavorative di alcun genere.

Congedo parentale nei part time verticali⁴

In caso di part-time verticale, il congedo parentale non può essere goduto né indennizzato, durante le c.d. “pause contrattuali” tra un periodo lavorativo e il successivo.

Il diritto a fruire del congedo è infatti esercitabile nei soli periodi di svolgimento dell’attività lavorativa. Vanno pertanto indennizzate nella misura del 30% della retribuzione (senza riproporzionamenti) che la/il lavoratrice/tore percepirebbe qualora non si astenesse e conteggiate come congedo parentale, soltanto le giornate di previsto svolgimento dell’attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti) e non anche le giornate rientranti nelle c.d. pause contrattuali.

2.4 TRATTAMENTO SPETTANTE AI LAVORATORI

Durante la fruizione dei periodi di congedo parentale i lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per quanto concerne il trattamento economico, detti periodi sono indennizzati solo in parte dall’INPS (*cf. capitolo 5*), mentre, fatte salve diverse previsioni contrattuali, non sono previste integrazioni retributive a carico del datore di lavoro.

Maturazione dei ratei di retribuzione differita⁵

A decorrere dal 13 agosto 2022 i periodi di congedo parentale:

- sono computati nell'anzianità di servizio;
- 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.**

L'interpretazione di tale disposizione e, in particolare, della portata della deroga attribuita alla contrattazione collettiva, ha fatto sorgere fin dalla sua emanazione, diversi orientamenti interpretativi a seguito dei quali sono anche stati richiesti specifici chiarimenti agli organi competenti. Chiarimenti che, tuttavia, non sono mai stati forniti fino all'emanazione della circolare dell'INPS n. 39 del 4 aprile 2023.

In base a questo documento di prassi, secondo l'istituto, durante i periodi di congedo parentale (sia connessi alla maternità che alla presenza di figli disabili in situazione di gravità), i ratei delle retribuzioni differite **maturerebbero in ogni caso**. Indipendentemente cioè dalla disciplina contrattuale di riferimento. **La deroga assegnata dalla norma alla contrattazione collettiva riguarderebbe pertanto solo la maturazione degli elementi accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.**

In altri termini, l'Inps ritiene che la contrattazione collettiva non possa legittimamente vietare la maturazione del rateo di ferie, permessi e tredicesima durante il periodo di congedo parentale, a fronte delle novità normative entrate in vigore dal 13 agosto 2022.

Pur ritenendo che la formulazione letterale di tale disposizione, affiancata anche ad una interpretazione sistematica della norma, si presti ad una diversa interpretazione, **è necessario**

⁴ INPS, circolare n.41 del 13.03.06.

⁵ Art.34, c.5, D.lgs. n.151/2001.

adeguarsi alle indicazioni fornite dall'INPS: occorre, in altri termini, far maturare i suddetti ratei per tutti i contratti collettivi (anche quelli che, ad esempio, avevano recepito la vecchia normativa che prevedeva la non maturazione).

Trattamento previdenziale⁶

I periodi di congedo parentale che danno diritto al riconoscimento dell'indennità a carico dell'INPS, sono coperti da contribuzione figurativa.

Gli altri periodi sono coperti da contribuzione figurativa da determinarsi in via convenzionale.

2.5 ADOZIONI E AFFIDAMENTI

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento, per la stessa durata prevista per i figli naturali.

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari per ogni minore:

- qualunque sia l'età del minore;
- entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

L'indennità a carico dell'INPS è dovuta, per il periodo massimo complessivo previsto, **entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia.**

Istanza e documentazione

All'atto della presentazione online della domanda di fruizione del congedo, il lavoratore deve fornire gli elementi indispensabili per il reperimento delle informazioni o dei dati presenti nei provvedimenti rilasciati dalle autorità competenti ai fini dell'adozione o affidamento nazionale/internazionale o affidamento non preadottivo, oppure ha facoltà di allegare copia digitalizzata di ogni documentazione utile a consentire l'individuazione dei suddetti elementi. La documentazione va allegata telematicamente seguendo le istruzioni indicate nella procedura telematica.

L'eventuale **certificazione medico sanitaria** necessaria all'istruttoria va presentata in originale, o nei casi consentiti dalla legge in copia autentica, direttamente allo sportello oppure spedita a mezzo raccomandata (art. 49 del dpr 445/2000).

⁶ Art.35, D.lgs. n.151/01.

3 ESERCIZIO DEL DIRITTO

La norma attribuisce al lavoratore “il diritto” di fruire del congedo parentale in presenza delle condizioni richieste. La possibilità di andare in congedo non è pertanto subordinata all’autorizzazione del datore di lavoro ma alla presenza delle suddette condizioni che il lavoratore interessato dichiara di possedere all’atto della compilazione dell’apposita istanza nell’ambito del servizio online dell’INPS (*cf. capitolo 8.4.1*).

Ciò detto, la norma ha comunque previsto un dispositivo di tutela per il datore di lavoro, al fine di sconsentirgli di adottare gli eventuali provvedimenti di carattere organizzativo/produttivo necessari per fronteggiare l’assenza del lavoratore.

Diritto potestativo del lavoratore

Secondo il Ministero del lavoro⁷, ai fini della fruizione del congedo, il lavoratore gode di un diritto di natura potestativa, che comporta esclusivamente l’onere del rispetto del preavviso. Il datore di lavoro non può quindi disporre unilateralmente una diversa collocazione del congedo rispetto alla richiesta avanzata dal lavoratore, in ragione di comprovate esigenze di funzionalità organizzativa (*cf. Cass. 16 giugno 2008, n. 16207*).

E’ comunque possibile disciplinare la fruizione del congedo attraverso accordi da prendere anche a cadenza mensile con i richiedenti o con le loro rappresentanze aziendali, volti a contemperare le necessità di buon andamento dell’attività imprenditoriale con il diritto alla cura della famiglia.

E’ infatti previsto⁸ che ai fini dell’esercizio del diritto, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a **preavvisare il datore di lavoro**:

- secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi;
- e, comunque, con un termine di preavviso **non inferiore a cinque giorni** indicando l’inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a **2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria**.

Quindi la contrattazione non può prevedere una durata del preavviso inferiore a 5/2 giorni. Periodo che il lavoratore è tenuto a rispettare in mancanza della disciplina contrattuale.

Fatte salve le diverse indicazioni contrattuali, riteniamo che il computo del preavviso vada fatto in giorni di calendario.

Mancato rispetto del preavviso

Riteniamo che qualora il lavoratore informi il proprio datore di lavoro con un preavviso inferiore ai predetti termini, il datore di lavoro ben possa, fermo restando il diritto del lavoratore di fruire del congedo, posticiparne la decorrenza in termini adeguati al rispetto del preavviso stesso.

- *Esempio*

Lavoratore che lunedì 3 aprile informa il proprio datore di lavoro di fruire di un mese di congedo continuativo decorrente da martedì 4 aprile.

Il datore di lavoro può posticiparne la decorrenza di quattro giorni. Quindi a decorrere da sabato 8, di fatto da lunedì 10 in caso di settimana corta.

⁷ Interpello n.13/2016 dell’11 aprile 2016;

⁸ Comma 3, art.32 del D.lgs. n.151/01;

In merito alle ipotesi di “**oggettiva impossibilità**” che non consentirebbero al lavoratore di rispettare il preavviso, spetterà allo stesso dimostrarne l’esistenza attraverso elementi oggettivamente verificabili.

Misure per la ripresa lavorativa⁹.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell’attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva

⁹ Comma 4-bis, art.32 D.Lgs. n.151/2001;

4 DURATA

Per **ogni bambino**, nei primi suoi **dodici anni di vita**, **ciascun genitore** ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le seguenti modalità:

PERIODO	DURATA
Complessivo tra i genitori	I genitori hanno diritto complessivamente, ad un periodo di congedo parentale non superiore a 10 mesi . Tale limite è elevato ad 11 mesi qualora il padre lavoratore dipendente fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale.
Individuale per ciascun genitore	Entro il limite di durata complessivo di 10/11 mesi: <ul style="list-style-type: none"> • alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; • al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un periodo continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi, elevabile a sette qualora ne fruisca di almeno tre.
Genitore solo	<ul style="list-style-type: none"> • condizione: nel caso in cui l'altro genitore è morto o gravemente infermo (come da certificazione medica) o ha abbandonato il figlio oppure nel caso in cui il figlio sia stato affidato esclusivamente al genitore richiedente (anche ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile). In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato; • le situazioni di "ragazza madre" o di "genitore single" non realizzano di per sé la condizione di "genitore solo": deve infatti risultare anche il non riconoscimento dell'altro genitore; • genitore separato: realizza la condizione se nella sentenza di separazione risulta che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori. • durata: 11 mesi continuativi o frazionati. • In caso di infermità dell'altro genitore sopraggiunta, si detraggono i periodi di congedo eventualmente già fruiti.

Fermo restando il diritto del lavoratore ad astenersi dal lavoro per i suddetti periodi entro il 12° anno di età del bambino, va tenuto presente che **solo una parte di questi periodi è indennizzata dall'INPS** (cfr. capitolo 5).

Non è invece previsto per alcun periodo il riconoscimento di una retribuzione integrativa a carico del datore di lavoro. Fatte salve le eventuali previsioni contrattuali più favorevoli, durante il congedo parentale l'unico trattamento economico diretto di cui beneficiano i lavoratori è pertanto l'indennità erogata dall'INPS.

Per la maturazione dei ratei di retribuzione differita si veda il **capitolo 2.4)** della guida.

Genitore solo – perdita requisiti

In caso di perdita della qualifica di genitore unico (es. riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore, infermità temporanea), si ripristina la durata ordinaria del congedo parentale.

L'eventuale maggior periodo già goduto dall'ex genitore solo va pertanto decurtato da quello spettante all'altro genitore.

4.1 PARTI PLURIMI

Il congedo spetta **per ogni figlio**, entro il dodicesimo anno di età.

Pertanto, diversamente dal congedo di maternità che è unico anche in caso di parto plurimo, il diritto al congedo parentale si moltiplica in relazione al numero dei figli nati o adottati, senza alcuna decurtazione dei limiti massimi di durata o di indennizzabilità.

Ne consegue che, ad esempio, in caso di **parto gemellare**, i genitori potranno usufruire per ogni figlio di un congedo della durata massima complessiva di 10/11 mesi, secondo la tabella di cui al precedente punto 3), per un totale massimo di 20/22 mesi di astensione.

Tenuto altresì conto che il congedo può essere usufruito entro il 12° anno di età del bambino, è evidente che in questi casi i lavoratori potranno usufruire prima del congedo per un figlio e poi per l'altro, beneficiando così del periodo massimo di assenza possibile.

4.2 QUANDO PUÒ ESSERE FRUITO

La norma prevede lassi di tempo differenziati a seconda che si tratti della madre o del padre:

Genitore	Lasso di tempo
Madre	Dopo aver usufruito del congedo di maternità , entro il 12° anno di età del bambino. Anche senza riprendere l'attività lavorativa dopo il congedo di maternità.
Padre	Dalla nascita del figlio , entro il 12° anno di età.

Tenuto altresì presente che il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, ne consegue che:

- entrambi i genitori possono usufruire **anche contemporaneamente** del congedo per lo stesso figlio;
- Il diritto del padre è slegato da quello della madre. Egli può dunque fruire dei periodi di congedo anche se la mamma non ne ha diritto (es. casalinga, disoccupata, lavorante a domicilio, ecc.);
- Il padre può usufruire del congedo parentale dopo la nascita del figlio anche mentre la madre sta usufruendo del congedo di maternità ovvero dei permessi per allattamento;

4.2.1 TURNI LAVORATIVI DI DOMENICA

L'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha chiarito¹⁰ che il congedo parentale può essere fruito solo nei periodi di svolgimento dell'attività lavorativa mentre non può essere riconosciuto nelle giornate che rientrano nelle c.d. "pause contrattuali" nelle quali la prestazione non è richiesta.

Vanno quindi conteggiate come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività, comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti.

Pertanto, l'indennizzo è dovuto tutte le volte in cui, sulla base della turnazione, è programmata la prestazione lavorativa, anche quando la stessa sia dunque prevista nella giornata domenicale.

¹⁰ INL, nota prot. n.1116 del 14.12.2020;

5 PERIODI INDENNIZZATI

Come detto (*cf. capitolo 4*), la durata del congedo è di 6 mesi per la madre e 6 mesi per il padre che possono aumentare a 7 se ne usufruisce di almeno tre. Complessivamente tra i due genitori possono usufruire di 10 mesi che aumentano a 11 nel caso in cui il padre ne usufruisca di almeno tre. Per il genitore solo la durata è di 11 mesi.

Tuttavia, solo una parte di questi periodi di congedo è indennizzabile, così come segue:

Età del figlio	Durata per genitore		Indennità
	Madre	Padre	
Fino al 12° anno di età	3 mesi non trasferibili	3 mesi non trasferibili	<ul style="list-style-type: none"> 30% della retribuzione per ogni mese. La percentuale è elevata all'80% in alternativa tra i genitori, fino al massimo di un mese, fino al 6° anno di vita del bambino.
	3 mesi in alternativa tra i genitori*		<ul style="list-style-type: none"> 30% della retribuzione per ogni mese
	9 mesi in caso di genitore solo**		<ul style="list-style-type: none"> 30% della retribuzione ogni mese

* Per utilizzare il periodo di congedo parentale trasferibile di 3 mesi non è necessario che i genitori abbiano già fruito dei rispettivi periodi di congedo parentale non trasferibili (della durata di 3 mesi per ciascun genitore).

I tre mesi di congedo parentale trasferibili possono essere utilizzati in **maniera ripartita da entrambi i genitori** (es. 1 mese la madre e 2 mesi il padre).

** Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la **fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.**

Mese indennizzato all'80%

L'aumento è applicabile solo a **uno dei tre mesi non trasferibili** e può essere fruito in alternativa tra i genitori.

La norma ha altresì disposto che ne possano beneficiare solo i lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità obbligatorio/alternativo, **successivamente al 31 dicembre 2022** (art.1, c.359, L.197/2022).

Di seguito una tabella che riepiloga la durata del congedo e i periodi indennizzati:

Genitore	Durata	Indennizzati
Madre	6 mesi	3 mesi + 3 tra i due genitori
Padre	6 mesi + 1 se ne usufruisce di almeno 3	3 mesi + 3 tra i due genitori
Complessivamente	10 mesi + 1 se il padre ne fa almeno 3	9 mesi
Genitore solo	11 mesi	9 mesi

5.1 PERIODI INDENNIZZATI PER REDDITI SOTTO SOGLIA

Per i periodi di congedo **ulteriori ai 9 mesi indennizzabili** per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, **fino al dodicesimo anno di vita del bambino**, un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che **il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria**.

Il reddito individuale da prendere a riferimento è quello dell'anno in cui inizia il congedo e vale fino all'interruzione dello stesso, anche qualora si protragga l'anno successivo. In tale ipotesi, la ripresa dell'attività lavorative nel nuovo anno comporterebbe la necessità di prendere a riferimento il reddito presunto di tale anno.

Ferma restando la durata individuale e complessiva del congedo, tutti i periodi potranno essere indennizzati con un vantaggio quindi complessivo di uno o due mesi (da 9 a 10/11 mesi) rispetto alla situazione normale.

Pertanto, fermo restando che il reddito da considerare **non è quello familiare ma solo quello individuale dell'interessato**, il lavoratore che intende far valere tale opzione, deve dichiarare nella istanza online per la fruizione del congedo che:

- per l'anno in corso, conseguirà presumibilmente redditi personali assoggettabili all'IRPEF (redditi al lordo di qualsiasi detrazione comunque specificata, oneri deducibili, detrazioni di imposta e al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali), inferiori a 2,5 volte l'ammontare della pensione minima;
- alla scadenza dei termini previsti per la denuncia dei redditi, ai fini degli eventuali conguagli attivi o passivi, è consapevole che per una rapida definizione del provvedimento comunicherà i redditi personali effettivamente conseguiti;
- il superamento del limite di reddito previsto (2,5 volte l'ammontare della pensione minima) comporterà la restituzione delle indennità erogate.

Per il 2023 il valore provvisorio di tale importo risulta pari a **18.321,55 euro** (7.328,62 per 2,5). L'INPS si è tuttavia riservata di comunicare il valore definitivo del suddetto importo annuo per il 2023, qualora lo stesso dovesse risultare diverso da quello sopra indicato (circ. n.43/2023).

5.2 CALCOLO DELL'INDENNITÀ

A decorrere dal 13 agosto 2023, le modalità di determinazione dell'indennità a carico dell'INPS sono integralmente quelle **previste per il congedo di maternità** (art.23 del T.U.).

Ciò comporta in particolare che nel calcolo vanno considerate anche i ratei delle retribuzioni differite **che fino al 12.08.22 andavano esclusi**.

Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadsirettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo **alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente**

erogati alla lavoratrice.

Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al punto successivo, lettera c).

Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

- a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;
- b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;
- c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Momento di fruizione	Retribuzione utile per il calcolo della giornata INPS
Immediatamente dopo il congedo di maternità.	Retribuzione del periodo mensile o quadrisettimanale scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.
Dopo aver ripreso il lavoro, anche per un solo giorno	Si prende a riferimento, trattandosi di prestazioni diverse, la retribuzione relativa a tale periodo di ripresa dell'attività, ancorché questo cada nello stesso mese in cui ha avuto inizio il congedo parentale. Se non c'è ripresa lavorativa (es. ferie) si ritiene applicabile il punto precedente.
Godimento frazionato del congedo	Si prende a riferimento la retribuzione del mese precedente, nonostante le frazioni siano intervallate da giorni di ripresa dell'attività. Ovviamente la retribuzione va divisa per il numero dei giorni lavorati o retribuiti, eventualmente ridimensionati in caso di "settimana corta".

La retribuzione media globale giornaliera è generalmente determinata tenendo conto sia degli emolumenti corrisposti dal datore di lavoro in ragione dell'attività lavorativa prestata dalla

lavoratrice nel periodo di riferimento, sia delle indennità alla stessa **corrisposte per le ore di allattamento fruito nel medesimo periodo** (INPS, msg. N.2781/2012).

5.3 PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ

L'indennità è anticipata in busta paga dal datore di lavoro, il quale provvede poi a conguagliarla con i contributi dovuti all'INPS secondo il sistema previsto per l'indennità di malattia/maternità. E' invece pagata direttamente dall'Inps ai:

- lavoratori stagionali a tempo determinato
- operai agricoli (salva la facoltà di anticipazione dell'indennità, da parte del datore di lavoro, in favore degli operai agricoli a tempo indeterminato);
- lavoratori dello spettacolo saltuari o a termine

Il pagamento diretto è effettuato dall'Inps secondo la modalità scelta nel modello di domanda:

- Bonifico domiciliato presso ufficio postale
- Accreditamento su conto corrente bancario o postale - libretto postale - carta di pagamento dotata di IBAN

Termini prescrizionali

Il diritto all'indennità si perde qualora trascorra il **termine prescrizionale di un anno** senza che sia stato effettuato il pagamento dell'indennità.

L'anno di prescrizione inizia a decorrere dal giorno successivo alla fine del periodo di congedo parentale e può essere interrotto dai lavoratori interessati mediante presentazione (prima dello scadere dell'anno) di istanze scritte di data certa volte ad ottenere il pagamento della indennità.

Dalla data di presentazione dell'atto interruttivo inizia a decorrere un nuovo anno di prescrizione. Pertanto, fino a quando il pagamento non viene effettuato, occorre presentare di volta in volta atti interruttivi della prescrizione.

Gli atti interruttivi della prescrizione possono essere effettuati anche tramite PEC oppure spediti a mezzo posta (raccomandata con ricevuta di ritorno).

6 DISTRIBUZIONE TRA I GENITORI DEI PERIODI DI CONGEDO

Si riportano di seguito le tabelle predisposte dall'INPS, riepilogative dei limiti di coppia e individuali dei genitori prima e dopo la riforma normativa entrata in vigore dal 13 agosto 2023:

a) Entrambi i genitori

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Totale dei mesi di congedo spettanti	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

b) Genitore madre

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale mesi di congedo spettanti	6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	3 + 3 mesi* indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	6 mesi indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi** indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

*Se la madre fruisce di congedo parentale per 6 mesi, 3 sono indennizzati perché sono i suoi non trasferibili, gli altri 3 mesi sono quelli in comune tra i due genitori. Ne consegue che il padre può fruire di massimo 5 mesi di congedo parentale, di cui solamente 3 indennizzati.

**Se il padre fruisce dei suoi 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di altri 2 mesi di congedo in comune tra i due genitori, la madre può fruire dei suoi 3 mesi di congedo indennizzato, di 1 mese di congedo in comune tra i genitori e di ulteriori 2 mesi di congedo indennizzati in relazione al reddito individuale sottosoglia della madre.

c) Genitore padre

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale mesi di congedo spettanti	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	3 + 3 mesi* indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7**) indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

*Se il padre fruisce di congedo parentale per 7 mesi, 3 sono indennizzati perché sono i suoi non trasferibili, gli altri 3 mesi sono quelli in comune tra i due genitori e 1 mese non può essere indennizzato perché usufruirebbe di una parte dei 3 mesi della madre che la stessa non può trasferire. Ne consegue che la madre può fruire di massimo 4 mesi di congedo parentale, di cui solamente 3 indennizzati.

**Se la madre fruisce dei suoi 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di 1 altro mese di congedo in comune tra i due genitori, il padre può fruire dei suoi 3 mesi di congedo indennizzato, di 2 mesi di congedo in comune tra i genitori e di ulteriori 2 mesi di congedo indennizzati in relazione al reddito individuale sottosoglia del padre.

TABELLA PERIODI FRUIBILI E INDENNIZZABILI

Si formula di seguito una tabella predisposta dallo scrivente, inerente i periodi indennizzabili, salvo errori ed omissioni.

Si rammenta in proposito che ogni genitore spettano 3 mesi indennizzati non cedibili all'altro genitore. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi.

Per utilizzare il periodo di congedo parentale trasferibile di 3 mesi non è necessario che i genitori abbiano già fruito dei rispettivi periodi di congedo parentale intrasferibili (della durata di 3 mesi per ciascun genitore).

I tre mesi di congedo parentale trasferibili possono essere utilizzati in maniera ripartita da entrambi i genitori.

Congedo fruito e indennizzato dalla madre.		Congedo fruito e indennizzato dal padre.		Totale tra i due genitori.	
Massimo 6, sia fruiti che indennizzati (3+ 3)		Massimo 7 e indennizzati 6 (3 +3)		- massimo 11 fruiti; - massimo 9 indennizzati (3 + 3 +3)	
Fruiti	Indennizzati	Fruiti	Indennizzati	Fruiti	Indennizzati
0 mesi	0 mesi	7 mesi	6 mesi	7 mesi	6 mesi (si perdono 3 mesi)
1 mese	1 mese	7 mesi	6 mesi	8 mesi	7 mesi (si perdono 2 mesi)
2 mesi	2 mesi	7 mesi	6 mesi	9 mesi	8 mesi (si perde 1 mese)
3 mesi	3 mesi	7 mesi	6 mesi	10 mesi	9 mesi
4 mesi	4 mesi	7 mesi	5 mesi*	11 mesi	9 mesi*
5 mesi	5 mesi	6 mesi	4 mesi*	11 mesi	9 mesi*
6 mesi	6 mesi	5 mesi	3 mesi	11 mesi	9 mesi
6 mesi	6 mesi	4 mesi	3 mesi	10 mesi	9 mesi
6 mesi	6 mesi	3 mesi	3 mesi	9 mesi	9 mesi
6 mesi	6 mesi	2 mesi	2 mesi	8 mesi	8 mesi (si perde 1 mese)
6 mesi	6 mesi	1 mese	1 mese	7 mesi	7 mesi (si perdono 2 mesi)
6 mesi	6 mesi	0 mesi	0 mesi	6 mesi	6 mesi (si perdono 3 mesi)

*dovuto al fatto che i 3 mesi aggiuntivi possono anche essere ripartiti tra i genitori;

d) "Genitore solo"

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Totale mesi di congedo spettanti	10 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	11 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

e) “Genitore solo” con reddito sottosoglia di cui all’art.34, c.3, T.U.

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Totale mesi di congedo spettanti	10 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia	11 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato	10 mesi indennizzabili entro 8 anni di vita o dall’ingresso in famiglia	11 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia

6.1 DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Le nuove disposizioni relative al congedo parentale si applicano:

- a decorrere dal 13.08.2022
- solo per i **periodi di fruizione successivi** all’entrata in vigore del decreto stesso, mentre per i periodi antecedenti l’entrata in vigore della novella normativa, si applicano le precedenti disposizioni di legge.

Considerata la frazionabilità del congedo parentale, l’INPS chiarisce che le richieste relative a periodi di congedo parentale **ricadenti in parte nella nuova disposizione e in parte nella precedente dovranno essere divise e istruite secondo le rispettive disposizioni normative.**

Premesso, quindi, che le nuove disposizioni **non possono interessare i periodi di congedo parentale fruiti prima 13.08.2022**, è possibile indennizzare, nei nuovi limiti previsti dalla normativa vigente, i periodi di congedo parentale fruiti a partire dal 13 agosto 2022, ancorché successivi alla fruizione di periodi di congedo parentale non indennizzati antecedenti a tale data.

A tale proposito, l’INPS ha predisposto i seguenti esempi:

Esempio 1)

- prima del 13 agosto 2022:
 - la madre lavoratrice dipendente ha fruito di 6 mesi di congedo parentale indennizzato;
 - il padre lavoratore dipendente ha fruito di 1 mese e 13 giorni di congedo parentale non indennizzato;
- dal 13 agosto 2022:
 - la madre non può più fruire di congedo avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale (6 mesi);
 - il padre può fruire ancora di 3 mesi di congedo indennizzato e 17 giorni di congedo non indennizzato (se ha reddito individuale sopra la soglia dell’articolo 34, comma 3, del T.U.).

Esempio 2)

- prima del 13 agosto 2022:
 - il padre lavoratore dipendente ha fruito di 5 mesi di congedo parentale indennizzato e di 2 mesi di congedo parentale non indennizzato;
 - la madre lavoratrice dipendente ha fruito di 1 mese di congedo indennizzato e di 2 mesi di congedo parentale non indennizzato;
- dal 13 agosto 2022:
 - il padre non può più fruire di congedo avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale (7 mesi);
 - la madre può fruire ancora di 1 mese di congedo indennizzato (arrivando così al limite di fruizione di coppia di 11 mesi di congedo).

6.2 VERIFICA DEI PERIODI FRUITI DA ENTRAMBI I GENITORI

La norma non ha previsto specifici obblighi in capo ai genitori naturali o adottivi che fruiscono del congedo, ai fini della verifica dei periodi effettivamente già fruiti in caso di presenza di entrambi i genitori, onde evitare di superare il limite massimo di durata previsto sia a livello individuale che complessivo tra i due genitori.

L'INPS da parte sua ha introdotto un sistema di controllo che opera attraverso le informazioni che i datori di lavoro sono tenuti ad inserire nella denuncia Uniemens, basato in particolare sul codice fiscale del bambino per il quale si usufruisce del congedo.

Diversamente da quanto accadeva nel passato, anche nell'istanza on line che i lavoratori devono presentare all'Istituto preventivamente al fine di fruire del congedo, non è più prevista l'indicazione degli eventuali periodi di congedo già fruiti dall'altro genitore¹¹.

Ciò comporta per il datore di lavoro la necessità di raccogliere direttamente dal proprio dipendente le **informazioni indispensabili ai fini sia del controllo della durata del congedo, sia della compilazione della denuncia Uniemens secondo le modalità dettate dall'INPS.**

A tale proposito si evidenzia che l'INPS ha il compito di monitorare gli oneri derivanti dalla corresponsione **delle indennità di congedo parentale** dei dipendenti di datori di lavoro privati:

- **per la fruizione del settimo, dell'ottavo e del nono mese di congedo, fino al compimento del sesto anno di età** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore;
- **fruito dal compimento del sesto anno e fino al compimento del dodicesimo anno di età** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore;
- **fruiti dal compimento dell'ottavo anno e fino al compimento del dodicesimo anno di età** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore, per i dipendenti **con reddito sottosoglia** (inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione).

Per la corretta gestione dei suddetti congedi nei flussi di denuncia datoriale e al fine di soddisfare le esigenze di monitoraggio dell'Istituto, il datore di lavoro deve gestire le seguenti informazioni inerenti i periodi di congedo parentale fruiti:

1. in **modalità oraria** indennizzati entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti fino al compimento del sesto anno di vita del bambino;
2. in **modalità giornaliera** indennizzati entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti fino al compimento del sesto anno di vita del bambino;
3. in **modalità oraria** indennizzati entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti successivamente al compimento del sesto anno e fino al dodicesimo anno di età del bambino;
4. in **modalità giornaliera** indennizzati entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti successivamente al compimento del sesto anno e fino al dodicesimo anno di età del bambino;

¹¹ Il sistema richiede infatti solo l'indicazione degli eventuali periodi di congedo parentale già fruiti dal genitore richiedente e dall'altro genitore per lo stesso minore "non a carico INPS gestione privata".

5. in **modalità oraria** indennizzati entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino;
6. in **modalità giornaliera** indennizzati entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino;
7. in **modalità oraria** indennizzati **oltre i 9 mesi (lavoratori con reddito sottosoglia)** ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino e **tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico** nel medesimo arco temporale;
8. in **modalità giornaliera** indennizzati **oltre i 9 mesi (lavoratori con reddito sottosoglia)** ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino e **tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico** nel medesimo arco temporale;
9. in **modalità oraria** indennizzati **oltre i 9 mesi (lavoratori con reddito sottosoglia)** ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti tra l'ottavo e il dodicesimo anno di età del bambino e **tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico** nel medesimo arco temporale;
10. in **modalità giornaliera** indennizzati **oltre i 9 mesi (lavoratori con reddito sottosoglia)** ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti tra l'ottavo e il dodicesimo anno di età del bambino e **tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico** nel medesimo arco temporale.

Oltre alla **copia dell'istanza presentata all'INPS dal lavoratore**, il datore di lavoro potrà pertanto richiedere al lavoratore una **dichiarazione** attestante la propria situazione personale e quella dell'altro genitore, contenente in particolare:

- i periodi eventualmente già fruiti sia dal richiedente che dall'altro genitore, indennizzati o meno, espressi in termini di durata (mesi e giorni anche se fruiti in modalità oraria);
- i periodi eventualmente già indennizzati all'80%, nel limite massimo di un mese.

Ciò dovrebbe consentire al datore di lavoro di **collocare il periodo di congedo del richiedente nell'ambito di una delle suddette casistiche**, da individuare in relazione ai seguenti elementi:

- età del figlio
- collocazione rispetto ai limiti mensili complessivi di coppia (es. 4° mese, 8° mese, ecc.);
- modalità di fruizione a giorni ovvero a ore;
- fruizione da parte di un richiedente con reddito sottosoglia.

Si vedano i seguenti esempi:

- n.1) richiedente con figlio di 8 anni al momento di inizio di fruizione di un periodo di congedo di due mesi in modalità giornaliera, dopo che l'altro genitore ha già beneficiato dei suoi tre mesi indennizzati: va collocato nella casistica n.4;
- n.2) richiedente con figlio di due anni al momento di inizio di fruizione di un periodo di congedo giornaliero di tre mesi, dopo aver già usufruito tra i due genitori di 6 mesi di congedo indennizzato: casistica n.6;
- n.3) richiedente con figlio di 9 anni al momento di inizio di fruizione di un periodo di congedo giornaliero di 2 mesi non indennizzato (10° e 11° mese di coppia): casistica n.10;
- n.4) richiedente con reddito sottosoglia e figlio di 4 anni al momento di inizio di un periodo di congedo orario di due mesi indennizzato oltre i 9 mesi di coppia (il 10° e 11°): casistica n.7

Per il **datore di lavoro** si evidenzia inoltre la necessità di tenere monitorati e gestiti correttamente i seguenti fattori:

a) mutamento degli elementi che devono essere considerati ai fini dell'inquadramento in una delle suddette ipotesi, che si verificano nel corso dei periodi di fruizione del congedo.

Si pensi ad esempio all'età del minore (es. compimento del 7° anno di vita nel corso di un congedo iniziato quando ne aveva sei) o al numero del mese di fruizione (passaggio del 6° mese al 7° di congedo fruito). In mancanza di indicazioni nel merito da parte dell'INPS, riteniamo che al verificarsi delle suddette situazioni si debba modificare di conseguenza anche la codifica del congedo, ai fini della corretta codifica della denuncia Unimenes;

b) fruizione di periodi di congedo da parte dell'altro genitore

Qualora nel corso della fruizione del congedo richiesto dal proprio lavoratore subentri anche la fruizione di periodi di congedo da parte dell'altro genitore occupato presso un altro datore di lavoro (es. periodi di congedo fruiti contemporaneamente ovvero alternati tra i due genitori), ciò comporta la necessità di aggiornare la situazione riferita al proprio lavoratore considerando anche i periodi fruiti dall'altro genitore, non solo al fine di non superare i limiti massimi di durata e indennizzabilità previsti tra i due genitori ma **anche ai fini della corretta gestione della codifica della denuncia Uniemens**. E pertanto importante il lavoratore si impegni a fornire tempestivamente tali informazioni.

Al fine di assolvere alle necessità informative del datore di lavoro evidenziate nei paragrafi precedenti, si propongono i seguenti fac-simili inerenti:

- 1) la richiesta del datore di lavoro al lavoratore delle informazioni necessarie;
- 2) la dichiarazione del lavoratore.

1) Richiesta del datore di lavoro

Carta intestata

- Egregio sig/ra

Oggetto: dichiarazione ai fini della fruizione dei periodi di congedo parentale richiesti.

Gentile sig./ra _____, al fine di dar corso alla sua richiesta di fruizione di un periodo di congedo parentale, ex art.32 e seguenti del D.lgs. n.151/2001, per il minore _____, come da copia dell'istanza inoltrata all'INPS già consegnata allo scrivente, le chiediamo di voler gentilmente compilare la dichiarazione allegata, in riferimento sia alla sua situazione che a quella dell'altro genitore.

Qualora si trovi nella condizione di "genitore solo", così come dichiarato nell'istanza inoltrata all'INPS, occorre comunicare gli eventuali periodi già fruiti dell'altro genitore prima che si verificasse la condizione di "genitore solo".

Si rammenta in proposito che:

- ogni genitore ha diritto di fruire per ogni minore entro il compimento del suo 12° anno di età, di un periodo di congedo continuativo o frazionato (anche ad ore), di durata massima di 6 mesi, elevabili a sette per il solo padre qualora ne usufruisca di almeno tre;
- complessivamente tra i due genitori il periodo non può eccedere i 10 mesi, elevabile a 11 nel caso in cui il padre abbia maturato il diritto al mese aggiuntivo;
- nell'ambito di tali periodi sono indennizzabili dall'INPS al 30% della retribuzione spettante:
 - 3 mesi per la madre e 3 mesi per il padre, non cedibili all'altro genitore;
 - ulteriori 3 mesi in alternativa tra i genitori, fruibili anche in maniera ripartita tra gli stessi, per un totale complessivo massimo di 9 mesi tra i due genitori;
- l'indennità a carico INPS è elevata all'80% per **uno solo** dei tre mesi non trasferibili all'altro genitore, a condizione che sia fruito entro il 6° anno di vita del minore;
- il richiedente potrà beneficiare di ulteriori uno o due mesi indennizzati (cioè il 10° e 11° tra i due genitori), qualora dichiarati di possedere un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione per i lavoratori dipendenti.

La nostra richiesta è motivata dalla necessità di assolvere a specifici obblighi di legge nonché alla corretta esecuzione degli adempimenti previsti in materia dall'INPS.

La preghiamo a tal fine di volerci altresì fornire tempestivamente ogni variazione inerente le informazioni dichiarate nell'ambito della domanda inoltrata all'INPS, nonché l'eventuale fruizione di periodi di congedo da parte dall'altro genitore, che dovessero intervenire nel corso dei periodi di congedo richiesti alla scrivente.

Cordiali saluti.

Datore di lavoro

2) Dichiarazione del richiedente

Dati richiedente

Spett.le Ditta _____

Oggetto: dichiarazione ai fini della fruizione dei periodi di congedo parentale richiesti.

Il/la sottoscritto/a lavoratore/lavoratrice _____,
 nato/a il _____, avente C.F. _____, in relazione alla richiesta
 di fruizione dei periodi di congedo parentale ex art.32 e seguenti del D.lgs. n.151/2001, presentata
 in riferimento al minore _____, nato il _____, ed
 avente C.F. _____,

dichiaro quanto segue

- Di non aver già usufruito di precedenti periodi di congedo parentale;
- Di aver già usufruito tra i due genitori dei seguenti mesi/giorni (anche in caso di fruizione ad ore), di congedo parentale:
 - Madre: _____, dei quali indennizzati _____;
 - Padre: _____, dei quali indennizzati _____;
 - Dei quali indennizzati all'80%: _____;
- Di voler usufruire dei seguenti periodi indennizzati all'80%, nel limite massimo di un mese:
 _____;

Mi impegno inoltre a fornire tempestivamente ogni variazione inerente le informazioni dichiarate nell'ambito della domanda inoltrata all'INPS, nonché l'eventuale fruizione di periodi di congedo da parte dall'altro genitore che dovessero intervenire nel corso dei periodi di congedo richiesti.

Cordiali saluti.

Il/la lavoratore/lavoratrice

7 MODALITÀ DI COMPUTO DELLA DURATA

I periodi di congedo parentale possono essere fruiti in modo continuativo oppure frazionato per giorni interi ovvero ad ore.

Ai fini del computo della durata complessiva in mesi, occorre applicare i seguenti passaggi:

- qualora la durata del periodo sia esattamente **pari ad un mese o ad un multiplo di esso** (es.: dal 1° al 31 gennaio ovvero dal 18 febbraio al 17 marzo), devono essere computati **uno o più mesi interi**;
- qualora la durata del periodo sia **inferiore al mese** si sommano le **giornate** di assenza di ciascun periodo fino al raggiungimento delle 30 unità, considerando le stesse pari a un mese e tenendo in evidenza i giorni residui per poi sommarli successivamente ad eventuali ulteriori periodi;
- per i periodi di durata **superiore al mese** (ma non multipli dello stesso), si computa il mese o il numero di mesi inclusi nei periodi medesimi secondo il calendario comune, lasciando come resto il numero dei giorni che non raggiungono il mese intero. Per questi ultimi si seguirà il criterio di cui al punto precedente.

✓ **Esempio:**

1° periodo: dal 12 al 28 aprile	= mesi 0 + gg. 17
2° " : dal 10 maggio al 31 agosto	= mesi 3 + gg. 22
3° " : dal 9 ottobre all'8 novembre	= mesi 1 + gg. 0
Totale = mesi 4 + gg. 3 = cioè mesi 5 + gg. 9	

7.1 PERIODI FRAZIONATI

Il periodo di congedo si intende frazionato (e quindi non si computano i sabati e le domeniche che cadono immediatamente dopo o prima di un periodo di congedo) **solo se interrotto dall'effettiva ripresa lavorativa e non da giorni non lavorati anche se retribuiti** (es. ferie, malattia).

Ciò non significa che immediatamente dopo una frazione di congedo e prima della successiva non possano essere fruiti giorni di ferie, ma piuttosto che se le frazioni si susseguono in modo continuativo (ad esempio in caso di settimana corta, dal lunedì al venerdì e così via) oppure sono intervallate soltanto da ferie, i **giorni festivi e, in caso di settimana corta, il sabato** (anche quelli cadenti subito prima e subito dopo le ferie) **sono conteggiati come giorni di congedo parentale.**

In altri termini, non è cioè possibile calendarizzare periodi continuativi di congedo interrotti solo dai sabati e domeniche non lavorati, al mero fine di aumentare la durata del congedo.

Così come non è possibile considerare "frazionato" il congedo parentale inserendo giornate di ferie tra un periodo e l'altro: in entrambe le ipotesi il periodo viene considerato come continuativo e vengono conteggiati anche le giornate cadenti di sabato ed i giorni festivi.

I giorni festivi, le domeniche ed i sabati (in caso 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 (periodo neutro). Si vedano i seguenti esempi dell'INPS¹².

¹² INPS, messaggio 18 ottobre 2011, n.19772;

Esempi dell'INPS inerenti lavoratori impiegati con settimana corta (lunedì/venerdì)

- **Esempio n.1:**

- 1° settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale;
- 2° “ : “ “ “ “ = ferie o malattia;
- 3° “ : **lunedì** = **ripresa dell'attività lavorativa**

Il periodo è **frazionato** perché dopo la conclusione dell'ultimo periodo di congedo c'è stata la effettiva ripresa lavorativa. Congedo interrotto il venerdì della 1° settimana: i sabati e le domeniche sia di quella settimana che di quella successiva (2°) non si computano come congedo.

- **Esempio n.2:**

- 1° settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale;
- 2° “ : “ “ “ “ = ferie o malattia;
- 3° “ : “ “ “ “ = ferie o malattia,
- 4° “ : “ “ “ “ = **congedo parentale**

Il sabato e la domenica compresi tra la seconda e la terza settimana **non sono computabili**, né indennizzabili a titolo di congedo parentale in quanto tali giorni, compresi in un periodo unico di congedo parentale posto che, dalla prima alla quarta settimana, non vi è ripresa dell'attività lavorativa, risultano comunque ricompresi all'interno di un periodo di assenza fruita ad altro titolo (periodo neutro ai fini di interesse).

Viceversa, il sabato e la domenica ricadenti tra la prima e la seconda settimana e tra la terza e la quarta **sono computabili** ed indennizzabili in conto congedo parentale in quanto tali giorni cadono, rispettivamente, subito dopo e subito prima il congedo parentale richiesto.

Quanto sopra vale anche nei casi in cui il lavoratore alterni congedo parentale e ferie:

- dal martedì al giovedì: congedo
- venerdì e lunedì: ferie
- dal martedì in poi: congedo.

Il sabato e la domenica non si computano come congedo parentale in quanto inclusi in un periodo, seppur breve, di ferie (venerdì e lunedì).

Si vedano altresì questi ulteriori casi:

- **Caso 1**

- da lunedì a venerdì = congedo parentale
- sabato e domenica
- da lunedì a mercoledì = ferie
- giovedì = ripresa del lavoro

Il sabato e la domenica rimangono esclusi dal computo del congedo parentale in quanto la frazione di congedo termina il venerdì (infatti, successivamente alle ferie, il lavoratore riprende l'attività lavorativa).

- **Caso 2**

- da lunedì a venerdì = congedo parentale
- sabato e domenica
- da lunedì a mercoledì = ferie
- giovedì = congedo parentale
- venerdì = ripresa del lavoro

Il sabato e la domenica vanno conteggiati ed indennizzati in conto congedo parentale in quanto tali giorni sono compresi in un'unica frazione di congedo (dal lunedì della prima settimana al giovedì della seconda) e ricadono immediatamente dopo il congedo parentale.

I criteri sopra indicati trovano applicazione anche nell'ipotesi in cui il lavoratore, avendo già richiesto un periodo di congedo parentale, **presenti un'altra domanda (o diverse domande)** di congedo parentale determinanti di fatto una proroga del periodo di congedo precedentemente richiesto.

8 FRUIZIONE DEL CONGEDO A ORE

Il congedo parentale può essere usufruito anche frazionato ad ore secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva di settore, anche di livello aziendale, nella quale devono essere definiti anche:

- i criteri di calcolo della base oraria
- l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

In mancanza di tale regolamentazione, la fruizione su base oraria è consentita in **misura pari alla metà** dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

In questo caso è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi disciplinati dal T.U. sulla maternità.

Preavviso

Per fruire del congedo il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso **non inferiore a 2 giorni qualora intenda fruire del congedo su base oraria** (5 giorni per il congedo a giorni - *cfr. capitolo 8*).

8.1 CRITERI DI FRUIZIONE

La modalità di fruizione oraria del congedo parentale, si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera e mensile.

Tuttavia l'introduzione della modalità oraria **non modifica la durata del congedo parentale** e pertanto **rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.**

Ne consegue che anche i periodi di fruizione oraria del congedo parentale, **rapportati su base giornaliera** secondo le modalità in seguito descritte, dovranno decurtare i limiti massimi di durata del congedo, in eventuale sommatoria con i periodi di fruizione giornaliera e mensile.

Giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria, nei limiti eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva.

In ordine alla fruizione frazionata del congedo parentale l'INPS ha confermato (*cfr. capitolo 7*) le indicazioni già fornite in proposito per effetto delle quali il periodo di congedo si intende frazionato (e quindi non si computano i sabati e le domeniche che cadono immediatamente dopo o prima di un periodo di congedo) solo se interrotto dall'effettiva ripresa lavorativa e non da giorni non lavorati anche se retribuiti (es. ferie, malattia).

In caso di fruizione di un periodo di congedo parentale su base oraria, con copresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa, le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), **non** sono quindi considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo poiché in tale ipotesi **è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa.**

Esempi formulati dall'INPS integrati con alcuni chiarimenti (*in corsivo*)

- Esempio 1

Genitore dipendente che prende congedo parentale ad ore in ogni giornata lavorativa compresa tra il 1° luglio (mercoledì) ed il 22 luglio 2015 (mercoledì): le domeniche ed i sabati, in caso di settimana corta, ricadenti nell'arco temporale indicato non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

Ciò in quanto tutti i sabati e le domeniche interessate ricadono tra due periodi (venerdì e lunedì) lavorati e quindi il congedo si interrompe ogni settimana il venerdì per poi riprendere il lunedì.

- Esempio 2

Lavoratrice che prende congedo parentale dal 3 luglio al 13 luglio 2015 con la seguente articolazione:

- congedo ad ore nella giornata di venerdì 3 luglio
- congedo a giornata per la settimana successiva, cioè dal lunedì 6 a venerdì 10
- congedo ad ore nella giornata di lunedì 13 luglio (l'INPS la identifica erroneamente come "venerdì")

Le domeniche ed i sabati compresi nel periodo considerato, ossia i giorni del 4 e 5 e dell'11 e 12 luglio 2015 non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

Ciò in quanto i giorni 4 e 5 (sabato e domenica) cadono immediatamente dopo un periodo lavorato e quindi il congedo si interrompe venerdì 3 per poi riprendere lunedì 6, mentre i giorni 11 e 12 cadono invece immediatamente prima di un periodo lavorato (lunedì 13) per cui il congedo si interrompe venerdì 10 e riprende lunedì 13.

Aggiungiamo infine che i sabati e le domeniche non si contano anche nel caso in cui cadano all'interno di un periodo (venerdì/lunedì) non lavorato. Si veda in proposito il seguente esempio formulato dall'INPS a suo tempo (msg. n.19772/2011):

- dal martedì al giovedì: congedo
- venerdì e lunedì: ferie
- dal martedì in poi: congedo.

Il sabato e la domenica non si contano in quanto inclusi in un periodo, seppur breve, di ferie (venerdì e lunedì).

8.2 CUMULABILITÀ CON ALTRE ASSENZE

Nel caso in cui la fruizione del congedo ad ore **non** sia disciplinata dalla contrattazione collettiva di riferimento, la norma prevede la non cumulabilità del congedo stesso con permessi o riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità.

Il congedo ad ore **non** può quindi essere fruito:

- nella stessa giornata in cui fruisce di ore di congedo parentale per altro figlio;
- nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri per allattamento (artt. 39 e 40 del T.U.) anche se richiesti per bambini differenti;
- nei giorni in cui il genitore fruisce dei riposi orari (art. 33 del T.U.) per assistenza ai figli disabili, anche se richiesti per bambini differenti.

E' invece compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., quali ad esempio i tre giorni di permesso mensile per i familiari di disabili in situazione di gravità, anche se minori (art.33, commi 2 e 3, legge n.104/92), ovvero spettanti al lavoratore stesso disabile in situazione di gravità.

Ciò fermo restando che la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale, **può prevedere diversi criteri di compatibilità.**

8.3 COMPUTO E INDENNIZZO

In considerazione della complessità delle regole che disciplinano la fruizione del congedo parentale ad ore, l'INPS ha ritenuto opportuno procedere mediante più fasi operative ai fini del computo e dell'indennizzo dei periodi goduti: in una prima fase iniziale il computo e l'indennizzo del congedo **avvengono su base giornaliera** anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria. Va poi tenuto presente che la contrattazione deve prevedere anche **l'equiparazione di un monte ore alla singola giornata lavorativa.**

In assenza di contrattazione, la giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento **l'orario medio giornaliero** del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale (ossia lo stesso periodo preso a riferimento per il calcolo dell'indennità). In assenza di ulteriori specificazioni di legge, l'INPS ritiene che per orario medio giornaliero si intenda **l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto.** In tale caso, il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà di tale orario medio giornaliero.

Esempi da noi formulati

Poiché la norma fa riferimento ad un orario "medio giornaliero", si reputa necessario stabilire innanzitutto la durata media dell'orario contrattuale giornaliero su base settimanale o plurisettimanale a seconda della singola organizzazione aziendale.

- Esempio n.1:

Ditta con orario di lavoro contrattuale di 38 ore settimanali così distribuite su cinque giorni lavorativi: 8 ore dal lunedì al giovedì e 6 ore il venerdì.

L'orario medio è quindi pari a 7,60 ore (in centesimi), che corrispondono a 7 ore e 36 minuti di orologio. Ne consegue che in ogni giorno lavorativo è possibile fruire di 3 ore e 48 minuti di congedo parentale ad ore, pari alla metà del predetto orario medio giornaliero.

- Esempio n.2:

Lavoratore a **part-time** di 4 ore dal lunedì al mercoledì e 6 ore il giovedì e venerdì per complessive n.24 ore. La media è pari a 4,8 ore (4 ore e 48 minuti). La metà 2 ore e 24 minuti.

Sulle modalità di **indennizzo** l'INPS ha chiarito che *"L'introduzione del congedo parentale su base oraria non ha modificato le regole di indennizzo del congedo stesso; pertanto, il congedo parentale è indennizzato su base giornaliera anche nel caso in cui la fruizione avvenga in modalità oraria."*

In mancanza di ulteriori indicazioni in proposito, si può dunque ritenere che il valore giornaliero ordinariamente determinato vada riconosciuto **per ogni giorno di congedo complessivamente maturato attraverso la fruizione ad ore**, secondo le modalità e la durata giornaliera previste dalla contrattazione collettiva, ovvero, in sua mancanza, secondo le modalità previste per legge (metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto).

Esempi da noi formulati

- Esempio n.1

Lavoratrice che chiede di usufruire di 2 giorni di congedo ad ore, in presenza di una regolamentazione contrattuale ai sensi della quale una giornata di congedo parentale equivale a 6 ore e in ogni giorno di lavoro è consentito usufruire fino ad un massimo di 3 ore di congedo.

Valore della giornata INPS (già al 30%) pari a 30 euro.

La lavoratrice usuirà delle 12 ore di congedo richieste secondo le modalità previste contrattualmente (es. 3 ore al giorno per 4 giorni), beneficiando complessivamente di un'indennità a carico INPS pari ad euro 60 (30 euro al giorno per due giorni).

Dalla durata complessiva del congedo a lei spettante andranno detratti 2 giorni.

- Esempio n.2

Lavoratrice che intende usufruire di 3 giorni di congedo ad ore, in assenza di regolamentazione contrattuale.

Durata media dell'orario giornaliero pari ad 8 ore.

Valore della giornata INPS (già al 30%) pari ad euro 30.

La lavoratrice usuirà delle 24 ore di congedo richieste in 6 mezze giornate di 4 ore l'una, beneficiando complessivamente di un'indennità a carico INPS pari ad euro 90 (30 euro al giorno per tre giorni).

Dalla durata complessiva del congedo a lei spettante andranno detratti 3 giorni.

8.4 MODALITÀ OPERATIVE

Il genitore lavoratore dipendente avente diritto al congedo parentale richiede il congedo al datore di lavoro ed all'Istituto, ai fini del trattamento economico e previdenziale.

La richiesta all'Istituto va presentata mediante un'apposita domanda on line, che è diversa dalla domanda telematica in uso per la richiesta del congedo parentale giornaliero o mensile. Per tale motivo, **se in un determinato arco di tempo, il genitore intende fruire il congedo parentale in modalità giornaliera e/o mensile ed in modalità oraria, dovrà utilizzare le due diverse procedure di invio on line, presentando distinte domande.**

Nella domanda di congedo parentale ad ore il genitore **dichiara**:

- se il congedo è richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base al criterio generale previsto dall'art. 32 del T.U. (in questo caso la fruizione nella singola giornata di lavoro è necessariamente pari alla metà dell'orario medio giornaliero);
- il numero di giornate di congedo parentale da fruire in modalità oraria. **La procedura infatti prevede che il totale delle ore di congedo richieste sia calcolato in giornate lavorative intere;**
- **il periodo all'interno del quale queste giornate intere di congedo parentale saranno fruite.**

La domanda è presentata **in relazione al singolo mese solare**. Quindi, ad esempio, se si intende fruire di congedo parentale ad ore, sia nel mese di luglio sia nel mese di agosto, dovranno essere presentate due distinte domande, una per ciascun mese, seguendo la procedura semplificata "Nuovo periodo" descritta nel successivo paragrafo.

Si evidenzia che la richiesta dell'INPS di formulare le istanze per giornate intere e per ogni singolo mese, comporta la necessità di completare la fruizione delle giornate richieste all'interno dello stesso mese (es. il lavoratore che chiede di fruire di due giorni di congedo a ore nel mese di luglio dovrà completarne la fruizione entro lo stesso mese di luglio). Al fine quindi di evitare il sorgere in capo al datore di lavoro di problematiche inerenti il conguaglio delle indennità anticipate per conto dell'INPS è consigliabile indicare ai lavoratori interessati di adeguarsi a tale prassi, anche se non prevista per legge.

Analogamente a quanto previsto per la fruizione del congedo parentale a giorni, la domanda di congedo parentale dovrà essere presentata all'Istituto **prima dell'inizio del congedo, al limite anche lo stesso giorno di inizio di fruizione**; su tale regola non incidono i nuovi termini di preavviso previsti per la richiesta del congedo parentale al datore di lavoro.

Esempi formulati dall'INPS

- Esempio 1

In base alla contrattazione collettiva, una giornata di congedo parentale è equivalente a 6 ore.
 – il genitore che intende fruire di congedo parentale per 2 giornate (pari a 12 ore di assenza dal lavoro) dal 14.09.2015 al 22.09.2015 dovrà indicare 2 giornate nel predetto arco temporale. La fruizione del congedo avverrà secondo le modalità indicate dalla contrattazione.

- Esempio 2

Assenza di contrattazione collettiva: la giornata media lavorativa è pari ad 8 ore.
 – il genitore intende fruire di 5 giorni di congedo parentale in modalità oraria, 2 nel mese di gennaio e 3 nel mese di febbraio
 – il genitore presenta la domanda per il mese di gennaio specificando n. 2 giornate e il periodo all'interno del mese solare in cui intende fruire del congedo a ore. Per il mese di febbraio, il genitore, a partire dalla domanda già presentata, attiva la funzione "Nuovo periodo" indicando per questo mese n. 3 giornate e il periodo all'interno del mese solare in cui intende fruire del congedo a ore.

Stralcio istruzioni manuale INPS per la presentazione della domanda on line

"In particolare, il/la richiedente nella domanda dovrà:

- specificare il numero di giorni di congedo parentale da fruire ad ore; esempio: voglio fruire di ore di congedo parentale nelle seguenti 4 giornate: 20, 22, 24 e 28 luglio 2015, per un totale di 2 giorni di congedo parentale. Nella domanda devo indicare n.2 giorni di congedo parentale; non va invece indicato il numero delle giornate di calendario (nell'esempio 4 giornate) in cui si verifica l'assenza oraria.

- indicare il periodo entro il quale intende fruire del congedo parentale frazionato ad ore: nell'esempio quindi il periodo da indicare è dal 20 al 28 luglio 2015. Per ogni mese solare occorre presentare apposita domanda; quindi, se si vuole fruire di congedo parentale orario in due mesi, esempio luglio e agosto, è necessario presentare una domanda per luglio ed una per agosto."

8.4.1 MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA TELEMATICA

L'applicazione per la presentazione all'Istituto delle domande di congedo parentale su base oraria è stata inserita all'interno del gruppo di servizi denominati "Domande di maternità on line".

La presentazione delle domande in oggetto è possibile tramite i seguenti tre canali:

- **WEB:** il servizio è disponibile tra i servizi OnLine dedicati al Cittadino presenti sul sito dell'INPS (<http://www.inps.it/>); in particolare, una volta effettuato l'accesso tramite PIN, il cittadino dovrà selezionare le voci "Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito", "Maternità", "Acquisizione domanda";
- **CONTACT CENTER INTEGRATO:** contattando il numero verde 803164, gratuito da rete fissa, o il numero 06164164 da telefono cellulare. In questo caso, il servizio è a pagamento in base al piano tariffario applicato dai diversi gestori telefonici;
- **PATRONATI:** attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Documentazione

I documenti utili per l'istruttoria della domanda di congedo parentale vanno allegati telematicamente seguendo le istruzioni indicate nella procedura. Tali documenti, differenti a seconda dell'evento trattato, sono quelli previsti per le domande di congedo parentale a mesi e/o giornate, indicati anche nell'ambito della procedura on line (a titolo esemplificativo, in caso di domanda di congedo parentale presentata per figlio adottato, al fine di accelerare i tempi dell'istruttoria, il genitore ha la possibilità di allegare la sentenza di adozione).

8.4.2 PRESENTAZIONE DI ULTERIORI DOMANDE SUCCESSIVE ALLA PRIMA

Per agevolare la presentazione di domande di congedo parentale a ore successive alla prima, l'applicazione consente inoltre le seguenti possibilità:

- acquisizione di una nuova domanda avente le stesse caratteristiche di una domanda di congedo parentale su base oraria già presentata (**funzione di "Replica"**); La funzione consente quindi di ripercorrere l'intera domanda replicata per modificarne le parti di interesse;
- acquisizione, a partire da una domanda già presentata, di una nuova domanda, indicando solamente il numero di giornate intere da fruire su base oraria all'interno di un nuovo periodo (**funzione "Nuovo periodo"**). La funzione consente quindi di inserire direttamente un nuovo periodo all'interno della domanda replicata senza necessità di ripercorrere le pagine relative ad altri dati.

9 ULTERIORI ASPETTI GESTIONALI

9.1 MALATTIA DEL LAVORATORE E CONGEDO PARENTALE

In caso di malattia sorta durante un periodo di congedo parentale la lavoratrice (o il lavoratore) hanno la **facoltà di scegliere se proseguire con lo stesso od optare per la malattia**.

Secondo l'INPS l'assenza dal lavoro per congedo parentale non comporta una sospensione del rapporto di lavoro ma una semplice inesigibilità della prestazione lavorativa.

Per le malattie sorte durante il congedo va pertanto applicata la disciplina ordinaria e non quella che regola il riconoscimento dell'indennità per gli eventi che si verificano nei periodi di sospensione del rapporto di lavoro.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità di malattia potrebbero configurarsi le seguenti situazioni:

- 1) Malattia della lavoratrice madre (o del lavoratore padre) insorta **durante** la fruizione del congedo parentale, anche oltre 60 gg. dall'inizio del congedo stesso (che è frazionabile): il periodo di protezione assicurativa non inizia a decorrere e la malattia stessa, debitamente notificata e documentata, deve essere indennizzata (in misura intera), ove ne ricorrano i presupposti, secondo i limiti e le modalità previsti dalla relativa normativa, ovviamente nella presunzione, **salvo diversa indicazione del genitore interessato, che quest'ultimo intenda sospendere la fruizione del congedo parentale**.
- 2) Malattia della lavoratrice madre (o del lavoratore padre) insorta **dopo** la conclusione del periodo di congedo parentale, a cui faccia seguito una mancata ripresa dell'attività, configurabile quale "sospensione del rapporto di lavoro": il periodo di **protezione assicurativa** decorre, secondo le regole di cui sopra, dal giorno successivo alla fine del congedo parentale, da considerare periodo neutro.

❖ Effetti sulla durata del congedo parentale

I periodi di malattia indennizzati o indennizzabili, che si verificano durante il congedo parentale, devono essere considerati **neutri** ai fini del complessivo periodo di congedo parentale spettante. Terminata la malattia, quindi, la fruizione del congedo parentale, salvo diverse indicazioni e comunicazioni del genitore interessato, può riprendere con o senza erogazione dell'indennità del 30%.

Ai fini del calcolo del periodo massimo di congedo parentale durante il quale si siano verificati periodi di malattia, vanno tenute presenti le indicazioni fornite per i casi in cui **frazioni** di congedo siano intervallate da ferie.

L'INPS ha formulato il seguente esempio:

- Malattia iniziata il lunedì immediatamente successivo al venerdì del congedo parentale e terminata il venerdì immediatamente precedente il lunedì in cui è ripreso il congedo: le domeniche ed i sabati della settimana corta, cadenti subito prima e subito dopo la malattia, devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale.

VEN	SAB	DOM	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM	LUN
C.P.	C.P.	C.P.	MAL	MAL	MAL	MAL	MAL	C.P.	C.P.	C.P.

9.2 MALATTIA DI UN FIGLIO NEL CORSO DEL CONGEDO

L'art. 47 del T.U. prevede che entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni e ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

I due tipi di astensione (congedo parentale e congedo per malattia del figlio) sopraccitati possono cumularsi, intendendo la possibilità di fruirli non contemporaneamente, in quanto le norme in vigore non pongono alcun divieto.

Pertanto, è possibile, **su domanda dell'interessato, sospendere la fruizione del congedo parentale** in caso di insorgenza della malattia del bambino in presenza dei predetti requisiti di legge necessari per beneficiare del congedo per malattia del bimbo.

In tale ultima ipotesi gli interessati dovranno presentare la domanda con la relativa certificazione rilasciata dal medico curante (es. pediatra) al datore di lavoro e all'Istituto previdenziale tenendo presente che il congedo per malattia del bimbo non è indennizzato né dall'INPS né dal datore di lavoro (salvo disposizioni contrattuali più favorevoli).

9.3 CASSA INTEGRAZIONE E CONGEDO PRENTALE

Nel caso in cui il periodo di congedo parentale già richiesto ricada nell'ambito di un periodo di sospensione dell'attività con intervento della cassa integrazione, spetterà il trattamento di integrazione salariale, peraltro più favorevole per i lavoratori, non essendo l'indennità prevista per il congedo compatibile con quella salariale.

Qualora la lavoratrice o il lavoratore siano già in congedo al momento di inizio dell'intervento della CIG, potranno interromperlo al fine di beneficiare dell'integrazione salariale.

9.4 ANTICIPAZIONE DEL T.F.R. NEL CORSO DI FRUIZIONE DEL CONGEDO

Oltre ai casi già previsti dall'art. 2120, co. 8, cod. civ. il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai lavoratori a tempo indeterminato anche ai fini delle spese che devono sostenere quali genitori, anche adottivi o affidatari, qualora:

- a) si avvalgano del diritto di fruire del congedo parentale o per la malattia del bambino;
- b) abbiano presentato domanda di congedo per la formazione, accolta dal datore di lavoro;
- c) partecipino a iniziative di formazione continua, anche aziendali.

Si tratta di causali **aggiuntive** rispetto a quelle già previste dal Codice civile, che **non modificano le condizioni che danno diritto all'anticipazione**.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro. Il lavoratore non ha quindi il diritto di ottenerne una ulteriore nelle seguenti ipotesi:

- nel caso in cui, ottenuta l'anticipazione per una delle causali già previste dall'art. 2120 cod. civ., chieda di accedere ancora al beneficio per le causali inerenti i congedi parentali e formativi;
- se l'anticipazione è stata corrisposta per un congedo a seguito della nascita o adozione o affidamento di un figlio e il lavoratore la richieda nuovamente per un successivo

congedo ottenuto per la medesima causa.

Queste limitazioni possono ovviamente essere superate da eventuali clausole di miglior favore stabilite dalla contrattazione collettiva di categoria e aziendale e da contratti individuali.

Secondo il ministero la norma è intesa ad agevolare, attraverso un supporto economico, l'assolvimento della funzione genitoriale o la promozione professionale dei dipendenti, tenuto conto della riduzione o dell'assenza di retribuzione nei casi di congedi parentali o formativi.

Poiché la norma non richiede la presentazione di documentazione a corredo della domanda di anticipazione, il ministero ritiene che **il lavoratore debba solo indicare all'atto della richiesta scritta la data di inizio del congedo in ordine al quale la legge riconosce il diritto di richiedere l'anticipo.**

Quantificazione dell'anticipazione.

Secondo il ministero l'anticipazione richiesta dal lavoratore deve essere:

- nei limiti della sua funzione di integrazione, o sostituzione, della retribuzione;
- a copertura degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo di assenza non retribuita. In questo caso il lavoratore deve documentare l'onere sostenuto contestualmente alla domanda di anticipazione.

Qualora, poi, il lavoratore ritenga che le spese da sostenere siano superiori all'ammontare della retribuzione non corrisposta, questi dovrà fornire la relativa documentazione probatoria al fine di ottenere una anticipazione di entità superiore, comunque sempre entro il limite del 70% previsto dall'art. 2120 cod. civ.

9.5 PART TIME IN ALTERNATIVA AL CONGEDO PARENTALE

Il lavoratore può chiedere, **per una sola volta**, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale**, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione¹³ entro quindici giorni dalla richiesta.

Tale disposizione non ha suscitato particolare interesse nei lavoratori, a causa anche della sua difficile interpretazione, né è stata oggetto di chiarimenti specifici.

Si può ritenere in proposito che le ore relative ai giorni di congedo ai quali il lavoratore rinuncia, possano essere utilizzate come riduzione dell'orario di lavoro.

Si veda il seguente esempio:

- lavoratore con orario di lavoro di 8 ore al giorno, per 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì;
- rinuncia a n.5 giorni di congedo, equivalenti per lui a 40 ore.

Dette 40 ore potranno essere portate in riduzione del normale orario di lavoro giornaliero/settimanale a tempo pieno, trasformandolo in part-time per il periodo corrispondente a quello di applicazione della riduzione.

¹³ Art.8, c.7, D.lgs.

Potrebbe quindi, ad esempio, utilizzare 4 ore al giorno per 10 giorni, con la conseguenza che in tale periodo l'orario di lavoro sarebbe ridotto a sole 4 ore al giorno.

In cambio quindi della rinuncia alla fruizione del congedo, **e anche alla sua indennità al 30% della retribuzione**, il lavoratore potrebbe ridurre il proprio orario di lavoro senza tuttavia percepire alcuna indennità o retribuzione per le ore non lavorate (40 ore nel nostro esempio).

Si consiglia di regolamentare tra le parti per iscritto tale situazione mentre all'INPS potrebbe essere il lavoratore a comunicarlo.

10 SANZIONI E VIGILANZA

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro inerenti il congedo parentale, sono così puniti:

- sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582;
- ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della **certificazione della parità di genere** di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio¹⁴.

La vigilanza sulle disposizioni del testo unico, ad eccezione di quelle inerenti i lavoratori autonomi e i professionisti, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.

La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

¹⁴ Ai sensi della legge n.689/1981 inerente gli illeciti amministrativi. Qualora non sia stato effettuato il pagamento delle sanzioni contestate in misura ridotta, il funzionario o l'agente che ha accertato la violazione, deve presentare **rapporto**, con la prova delle eseguite contestazioni o notificazioni, all'ufficio periferico cui sono demandati attribuzioni e compiti del Ministero nella cui competenza rientra la materia alla quale si riferisce la violazione. Entro il termine di trenta giorni dalla data della contestazione o notificazione della violazione, gli interessati possono far pervenire all'autorità competente a ricevere il rapporto, scritti difensivi e documenti e possono chiedere di essere sentiti dalla medesima autorità.

L'autorità competente, sentiti gli interessati, ove questi ne abbiano fatto richiesta, ed esaminati i documenti inviati e gli argomenti esposti negli scritti difensivi, se ritiene fondato l'accertamento, determina, con **ordinanza** motivata, la somma dovuta per la violazione e ne **ingiunge** il pagamento, insieme con le spese, all'autore della violazione ed alle persone che vi sono obbligate solidalmente; altrimenti emette ordinanza motivata di archiviazione degli atti comunicandola integralmente all'organo che ha redatto il rapporto.

11 ALTRE CATEGORIE DI LAVORATORI

Hanno diritto di fruire del congedo parentale anche i lavoratori iscritti alla gestione separata all'INPS nonché i lavoratori autonomi, secondo le modalità di seguito illustrate.

11.1 LAVORATORI E LAVORATRICI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Il congedo parentale spetta alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla **Gestione Separata**, purchè:

- non siano titolari di pensione;
- non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- abbiano versato la contribuzione maggiorata (0,72%);
- vi sia la sussistenza di un rapporto di lavoro in atto all'inizio e durante il periodo di congedo parentale;
- vi sia la vivenza del bambino;
- **vi sia effettiva astensione dal lavoro.**

Il congedo consiste in un periodo di astensione facoltativa dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice madre e al lavoratore padre, per ogni figlio nato/adottato. Il diritto decorre per la madre, dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile per maternità. Per il padre, dal giorno della nascita ovvero da quello successivo alla fine del periodo indennizzabile per paternità qualora ne ricorrano le condizioni.

Durante il periodo di assenza dal lavoro per congedo parentale il lavoratore percepisce, a determinate condizioni, **un'indennità economica sostitutiva del reddito**.

A decorrere dal 13.08.2022, sono state introdotte le seguenti novità:

- ampliato l'arco temporale di fruizione del congedo parentale da 3 fino ai 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione/affidamento preadottivo;
- riconosciuto a ciascun genitore il diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibili all'altro genitore, e a entrambi i genitori il diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati, in alternativa tra loro, per un periodo complessivo di coppia di massimo 9 mesi.

I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di nove mesi.

Requisiti contributivi

a) la fruizione del congedo parentale effettuata **nei primi dodici anni di vita** (o dall'ingresso in famiglia) del minore, deve essere indennizzata solamente a condizione che risulti effettivamente accreditata almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena nei dodici mesi precedenti l'inizio di ogni periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto. L'automaticità delle prestazioni prevista per il congedo di maternità, non opera per il **congedo parentale**;

b) qualora il congedo parentale sia fruito **nel primo anno di vita** (o dall'ingresso in famiglia) del minore e non si riscontri la sussistenza del requisito contributivo di cui al precedente punto a), l'indennità può, comunque, essere riconosciuta se il richiedente aveva titolo all'indennità di maternità o paternità, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa (un mese di contribuzione effettivamente versata con aliquota maggiorata, nei 12 mesi presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità/paternità).

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa dei limiti individuali e di coppia dei genitori iscritti alla Gestione separata predisposta dall'INPS. A tale proposito l'istituto rammenta che alla categoria di lavoratori in commento:

- non spettano periodi di congedo parentale non indennizzati;
- il congedo non è fruibile in modalità oraria;
- non è altresì prevista la tutela del "genitore solo";
- può essere fruito continuativamente o in modalità frazionata a giorni. Il computo dei giorni avviene con le stesse modalità dei lavoratori dipendenti

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Genitore madre	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano 0 mesi)	3 + 3 mesi* da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni)
Genitore padre	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano 0 mesi)	3 + 3 mesi** da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni)
Entrambi i genitori	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

* I primi 3 mesi di congedo spettano esclusivamente alla madre e non possono essere trasferiti al padre, la madre può altresì usufruire degli ulteriori 3 mesi disponibili per la coppia. Ne consegue che al padre residuano solo i suoi 3 mesi di congedo che non possono essere trasferiti all'altro genitore;

**I primi 3 mesi di congedo spettano esclusivamente al padre e non possono essere trasferiti alla madre, il padre può altresì usufruire degli ulteriori 3 mesi disponibili per la coppia. Ne consegue che alla madre residuano solo i suoi 3 mesi di congedo che non possono essere trasferiti all'altro genitore.

In caso di **parto plurimo**, il diritto al congedo parentale spetta per un massimo di nove mesi per ciascun figlio.

Adozioni e affidamenti o preadottivi		
Tipologia	Durata	Limiti temporali
Adozione e affidamento preadottivo	Ciascun genitore ha diritto a tre mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori, inoltre, hanno diritto a ulteriori tre mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di nove mesi.	Entro i primi 12 anni dall'ingresso in famiglia (in caso di adozione o affidamento nazionale) o dall'ingresso in Italia (in caso di adozione o affidamento internazionale) del minore.
Affidamento non preadottivo	In caso di affidamento non preadottivo le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione Separata non possono fruire di maternità/paternità e di congedo parentale (circolare INPS 16 novembre 2018, n. 109).	

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi 12

mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

Il diritto all'indennità si prescrive entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile. Il termine di prescrizione si interrompe se il richiedente presenta all'Istituto atti scritti di data certa (richieste scritte di pagamento, solleciti e così via).

Il pagamento dell'indennità è effettuato direttamente dall'INPS.

I periodi di astensione dall'attività lavorativa per i quali è corrisposta l'indennità per congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa.

11.1.1 DOMANDA

La domanda va inoltrata **prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto**. Se viene presentata dopo, l'Istituto provvede al pagamento dei soli giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.

Può essere presentata online all'INPS attraverso il servizio dedicato.

In alternativa, può essere effettuata tramite:

- Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile;
- enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

11.2 LAVORATORI AUTONOMI

Anche i lavoratori autonomi, madri e padri naturali o adottivi, possono usufruire di un periodo di astensione facoltativa per ogni figlio nato. Durante il periodo di assenza dal lavoro per congedo parentale il lavoratore percepisce, a determinate condizioni, un'indennità economica sostitutiva del reddito da lavoro.

Per lavoratori autonomi si intendono le artigiane e agli artigiani, i commercianti, i coltivatrici e coltivatori diretti, colone/coloni, mezzadre/mezzadri, imprenditrici/imprenditori agricoli professionali, pescatrici/pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne, iscritti alla gestione dell'INPS in base all'attività svolta (gestione artigiani, gestione commercianti e così via).

I requisiti essenziali per beneficiare del congedo sono i seguenti:

- iscrizione alla relativa gestione in data antecedente all'inizio del periodo di congedo parentale richiesto;
- permanenza dell'iscrizione durante il periodo di congedo parentale. In caso di intervenuta cancellazione dalla gestione previdenziale, il congedo parentale, anche se già richiesto per un periodo che va oltre la data di cancellazione, non è riconoscibile dal giorno successivo alla data della cancellazione stessa;
- versamento dei contributi relativamente all'ultimo periodo contributivo scaduto ed immediatamente precedente l'inizio del periodo di congedo parentale richiesto.

Il D.lgs n. 105/2022 in vigore dal 13.08.2022, ha modificato anche l'articolo 68 del T.U. riconoscendo per la prima volta anche ai **padri lavoratori autonomi** il diritto al congedo parentale.

Dalla nuova formulazione deriva il:

- diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno dei genitori,
- da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

La possibilità di fruizione del congedo parentale **decorre:**

- per la madre, dalla fine del periodo indennizzabile di maternità (compresi gli ulteriori 3 mesi di maternità di cui alla circolare n. 1/2022)
- per il padre dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore.

Ne consegue che, per ogni bambino, il limite massimo di fruizione del congedo parentale per un genitore lavoratore autonomo è **di 3 mesi**.

Come per le lavoratrici autonome, anche per il **padre** lavoratore autonomo l'indennità di congedo parentale (pari al 30% della retribuzione convenzionale) è subordinata **all'effettiva astensione dall'attività lavorativa**.

Obbligo contributivo

L'astensione comporta la sospensione dell'obbligo contributivo che potrà riguardare esclusivamente mesi solari interi, attesa la periodicità e l'indivisibilità del contributo obbligatorio, che è dovuto alla gestione anche per i mesi nei quali viene prestata attività per un solo giorno.

A titolo esemplificativo, per un periodo di congedo parentale temporalmente collocato dal 20 settembre al 19 dicembre, sarà consentito sospendere il versamento del contributo obbligatorio IVS per i soli mesi di ottobre e novembre (cfr. la circolare n. 136/2002).

I coltivatori diretti, i coloni e mezzadri, e gli imprenditori agricoli a titolo principale possono richiedere la cancellazione a periodo chiuso dai rispettivi elenchi per tutta la durata del congedo, restando in tale modo sospeso il relativo obbligo contributivo.

Restando sospeso l'obbligo contributivo durante il congedo parentale, **il diritto alla indennità è riconoscibile in presenza del pagamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione dello stesso) ovvero dei contributi relativi al medesimo mese in cui inizia il congedo** (cfr. circolare INPS n. 136/2002).

La fruizione del congedo parentale del padre lavoratore autonomo è **compatibile** sia con la contemporanea fruizione dei periodi indennizzabili di maternità della madre (anche se lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata) sia con la contemporanea fruizione del congedo parentale (anche per lo stesso figlio) da parte della madre.

I padri lavoratori autonomi possono fruire del congedo parentale solo a decorrere dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del D.lgs n. 105/2022.

Indennità spettante

Durante i periodi di congedo parentale i genitori lavoratori autonomi hanno diritto a percepire un'indennità economica pari al 30% della retribuzione giornaliera calcolata sulla base della **retribuzione convenzionale giornaliera** stabilita annualmente dalla legge a seconda della categoria di appartenenza (es. € 53,95 per gli artigiani e commercianti con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2023 – circ. INPS, n.43/2023).

Il pagamento dell'indennità è effettuato **direttamente dall'INPS** a seguito della presentazione della relativa istanza on line secondo le ordinarie modalità già illustrate. **In caso di presentazione in data successiva a quella di inizio del congedo medesimo, l'indennità sarà corrisposta solo a partire dalla data della domanda e non per i giorni precedenti alla stessa.**

11.3 LIMITI DI FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE PER GENITORI APPARTENENTI A CATEGORIE LAVORATIVE DIFFERENTI

Nella tabella che segue, si riportano le casistiche individuate dall'INPS nelle quali si prendono in considerazione le diverse situazioni che si possono verificare tra i due genitori e le ricadute che ciò comporta ai fini della fruizione del congedo in argomento.

Madre lavoratrice dipendente - padre iscritto alla Gestione separata	Per ogni minore: - se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori; - nel caso in cui il padre fruisca di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di altri 2 mesi di congedo parentale non indennizzato (salvo che la stessa abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria);
Padre lavoratore dipendente - madre iscritta alla Gestione separata	Per ogni minore: - se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori; - nel caso in cui, invece, la madre fruisca di 6 mesi di congedo parentale, il padre può fruire di 3 mesi di congedo indennizzato e di altri 2 mesi non indennizzati (salvo che lo stesso abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria).
Madre lavoratrice dipendente - padre lavoratore autonomo	Per ogni minore: - se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi.
Padre lavoratore dipendente - madre lavoratrice autonoma	Per ogni minore: - se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 10 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi.
Madre iscritta alla Gestione separata - padre lavoratore autonomo	Per ogni minore: - se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi.
Padre iscritto alla Gestione separata - madre lavoratrice autonoma	Per ogni minore: -se il padre fruisce di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi.

12 **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Decreto legislativo 26/03/2001, 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

Art. 2. Definizioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)

In vigore dal 13 agosto 2022

1. Ai fini del presente testo unico:

- a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- a-bis) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del presente decreto;4
- b) per "congedo di paternità alternativo" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dall'articolo 28 del presente decreto;5
- c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
- e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 5. Anticipazione del trattamento di fine rapporto (legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

In vigore dal 27 aprile 2001

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

Art. 32. Congedo parentale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

In vigore dal 13 agosto 2022

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. A tal fine copia del provvedimento di affidamento è trasmessa, a cura del pubblico ministero, all'INPS.

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Art. 33. Prolungamento del congedo (legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

In vigore dal 25 giugno 2015

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre 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 del genitore.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34. Trattamento economico e normativo (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

In vigore dal 1° gennaio 2023

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.
2. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.
5. 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.
6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 35. Trattamento previdenziale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lettere a) e b); decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articoli 2, commi 2, 3 e 5)

In vigore dal 27 aprile 2001

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.
2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, 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.

3. 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.

4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.

5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Art. 36. Adozioni e affidamenti (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

In vigore dal 13 agosto 2022

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.
2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.
3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Art. 37 Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e art. 39-quater, lettera b)

Abrogato dal 1° gennaio 2008.

Art. 38. Sanzioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

In vigore dal 13 agosto 2022

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Art. 60. Lavoro a tempo parziale (decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2)

In vigore dal 27 aprile 2001

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

Art. 64. Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335

In vigore dal 14 giugno 2017

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.
2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, 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. A tal fine, si applica il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 4 aprile 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 12 giugno 2002. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 110, è disciplinata l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 7, 17 e 22 nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo, da determinare con il medesimo decreto.

Art. 64-bis. Adozioni e affidamenti

In vigore dal 25 giugno 2015

1. In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Art. 64-ter. Automaticità delle prestazioni

In vigore dal 25 giugno 2015

1. I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.

LAVORATORI AUTONOMI

Art. 69. Congedo parentale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 4)

In vigore dal 13 agosto 2022

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al presente Capo, genitori di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale di cui all'articolo 35, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.120 122

1-bis. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari

Art. 76. Documentazione (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 29 e 30, commi 2, 3 e 4)

In vigore dal 27 aprile 2001

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.

2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.

4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Art. 77. Vigilanza (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 30, comma 1, e 31, comma 4)

In vigore dal 27 aprile 2001

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.

3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

Legge 29/12/2022, n. 197

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025.

Art. 1 - Comma 359.

In vigore dal 1° gennaio 2023

359. Al primo periodo del comma 1 dell'articolo 34 del 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, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione». La

disposizione di cui al primo periodo si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità di cui rispettivamente al capo III e al capo IV del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001 successivamente al 31 dicembre 2022.

Decreto legislativo 15/06/2015, n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Art. 8. Trasformazione del rapporto

In vigore dal 13 agosto 2022

(...)

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.