

NON SOLO PER MAMME: IL CONGEDO PARENTALE FACCIAMO IL PUNTO

Il congedo parentale, introdotto dalla Legge n. 53/2000, nel corso degli anni è stato oggetto di **successivi interventi legislativi** che - anche a seguito di sollecitazioni provenienti dall'Unione Europea - ne hanno ampliato la possibilità di utilizzo e migliorato l'indennità correlata.

In questa nota riteniamo utile sintetizzare l'**attuale quadro normativo**¹, sottolineando come il congedo parentale, sin dal nome, non sia una misura rivolta alle sole lavoratrici, ma voglia essere uno **strumento di condivisione delle responsabilità genitoriale** che offre la possibilità a entrambi i genitori (anche contemporaneamente) di prendersi cura del bambino/a nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i bisogni affettivi e relazionali.

La possibilità di avvalersi del congedo parentale - **in presenza di determinate condizioni e per un periodo che può arrivare a 2 mesi** - ricevendo un'**indennità aumentata all'80%**, dovrebbe auspicabilmente favorire l'utilizzo da parte dei padri anche nei casi in cui la retribuzione del papà fosse superiore a quella della mamma: circostanza, quest'ultima, statisticamente più rilevante, considerato che il **divario retributivo di genere** è uno dei fenomeni che certificano il permanere di una condizione che penalizza le donne. Una più equilibrata ripartizione del lavoro di cura rappresenterebbe un passo importante nella direzione del raggiungimento di una effettiva parità.

Sulla base di questa considerazione, in chiusura ricordiamo anche quanto previsto in tema di **Congedo di paternità obbligatorio, indennizzato dall'INPS al 100% e non trasferibile alla mamma.**

CHE COS'È

Il congedo parentale è il periodo di **astensione facoltativa dal lavoro** al quale ciascun genitore (anche adottivo/affidatario) ha diritto per ogni bambino/a. I genitori ne possono usufruire **anche contemporaneamente**; il padre lo può utilizzare anche durante il congedo di maternità o durante i riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento) della madre.

Entrambi i genitori lavoratori dipendenti possono usufruire cumulativamente di un **periodo massimo di 10 mesi che possono diventare 11** se il padre usufruisce di almeno 3 mesi di congedo parentale.

Nell'ambito di tali limiti, il diritto ad astenersi dal lavoro spetta:

- alla **madre lavoratrice**, trascorso il periodo di congedo di maternità (c.d. maternità obbligatoria), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **6 mesi**;
- al **padre lavoratore**, dalla nascita del figlio/a (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **7 mesi**;
- qualora vi sia un **solo genitore**², per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **11 mesi**.

¹ Il congedo parentale è disciplinato dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità - Capo V (Artt. 32, 33, 34, 35, 36, 37 e 38).

² La condizione di "genitore solo" si verifica nei seguenti casi:

- morte o grave infermità dell'altro genitore;
- abbandono o non riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore;
- affidamento esclusivo con provvedimento giudiziario.

In caso di **lavoro autonomo**, il congedo parentale spetta per un massimo di 3 mesi per ogni figlia/o, da fruire entro il primo anno di vita del bambino/a (o entro un anno dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento).³

La seguente tabella riporta i periodi massimi spettanti espressi in mesi:

CONGEDO PARENTALE: DURATA MASSIMA IN MESI

Madre	Padre	Madre	Padre	Totale
Dipendente	Dipendente	6	7	11
Casalinga	Dipendente	0	7	7
Autonoma	Dipendente	3 da fruirsi entro il 1° anno di vita del bambino/a	7	10
Dipendente	Autonomo	6	3	9
Autonoma	Autonomo	3 da fruirsi entro il 1° anno di vita del bambino/a	3 da fruirsi entro il 1° anno di vita del bambino/a	6

In caso di **parto plurimo** (c.d. parto gemellare) i mesi di congedo spettanti si moltiplicano per il numero dei bambini nati (questo criterio non vale per il congedo di maternità o di paternità alternativo, la cui durata rimane invariata).

TERMINE MASSIMO PER LA FRUIZIONE

Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, il diritto spetta entro i **primi 12 anni** di vita del bambino/a (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento).

INDENNITÀ SPETTANTE: DURATA E MISURA

DURATA

Per i periodi di congedo parentale è prevista un'indennità erogata per le seguenti durate:

- in caso di presenza di **entrambi** i genitori, **9 mesi**, con un **massimo di 6 mesi per ciascun genitore**. Sono indennizzabili anche il 10° e l'11° mese nel caso in cui il reddito personale del richiedente il congedo sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.
- qualora vi sia **un solo genitore**, **11 mesi**.

MISURA

L'indennità è pari al **30%** della retribuzione, ma in presenza di determinati requisiti, riguardanti la fine del congedo obbligatorio e l'età del figlio, per 1 o 2 mesi può essere di importo superiore, come precisato di seguito.

1. Genitori che hanno concluso il congedo obbligatorio nell'anno 2023:

- in caso di fruizione entro il 6° anno di vita del figlio/a (o dall'ingresso in famiglia per adozione/affidamento) per **1 mensilità** indennità pari all'**80%** della retribuzione

2. Genitori che hanno concluso il congedo obbligatorio dopo il 31 dicembre 2023:

- in caso di fruizione entro il 6° anno di vita del figlio/a (o dall'ingresso in famiglia per adozione/affidamento)
 - per **1 mensilità**, indennità pari all'**80%** della retribuzione
 - per **1 ulteriore mensilità**, indennità pari al **60%** della retribuzione; qualora questo 2° mese fosse fruito nel **2024** l'indennità sarà pari all'**80%** (quindi si avranno 2 mesi all'80%).

³ Le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata hanno diritto ad un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 9 mesi - con il limite di 6 mesi per ciascun genitore - da fruirsi entro i primi 12 anni di vita del bambino/a (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento).

MESI INDENNIZZATI ALL'80%: PRECISAZIONI

I periodi indennizzati all'80% possono essere fruiti in **modalità ripartita** tra i genitori lavoratori dipendenti (anche nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale) o da uno soltanto di essi.

Tuttavia, se un genitore è lavoratore dipendente e l'altro genitore non lo è, i periodi indennizzati all'80% spettano solo al genitore lavoratore dipendente.

Al momento non è prevista una domanda apposita per il riconoscimento del congedo parentale all'80%. **I primi periodi fruiti, fino ad un massimo di 2 mesi a coppia** (durata riservata ai casi di congedo obbligatorio concluso a partire dal 01.01.2024 e congedo parentale fruito nel 2024), **sono indennizzati automaticamente dal datore di lavoro all'80%, senza necessità di una specifica richiesta.**

I successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età, rimangono invece indennizzati al 30%, fino al raggiungimento del limite complessivo di 9 mesi.

Nelle tabelle che seguono proviamo a schematizzare la situazione.

Genitori con congedo obbligatorio (paternità o maternità) terminato entro il 31 dicembre 2022

Periodo*	Percentuale indennizzo	Limite d'età del bambino/a (o periodo trascorso dall'ingresso in famiglia per adozione/affidamento)
9 mesi	30%	12 anni

Genitori con congedo obbligatorio (paternità o maternità) terminato dopo il 31 dicembre 2022 ed entro il 31 dicembre 2023

Periodo*	Percentuale indennizzo	Limite d'età del bambino/a (o periodo trascorso dall'ingresso in famiglia per adozione/affidamento)
1 mese	80%	6 anni
8 mesi	30%	12 anni
Totale 9 mesi		

Genitori con congedo obbligatorio (paternità o maternità) terminato dopo il 31 dicembre 2023⁴

Anno 2024

Periodo*	Percentuale indennizzo	Limite d'età del bambino/a (o periodo trascorso dall'ingresso in famiglia per adozione/affidamento)
2 mesi	80%	6 anni
7 mesi	30%	12 anni
Totale 9 mesi		

Dall'anno 2025 (salvo ulteriori modifiche)

Periodo*	Percentuale indennizzo	Limite d'età del bambino/a (o periodo trascorso dall'ingresso in famiglia per adozione/affidamento)
1 mese	80%	6 anni
1 mese	60%	6 anni
7 mesi	30%	12 anni
Totale 9 mesi		

* Mesi indennizzati complessivamente spettanti ai 2 genitori, con un massimo di 6 mesi per ciascun genitore

FRUIZIONE SU BASE ORARIA

La legge prevede la possibilità di **fruizione del congedo parentale su base oraria**, e rinvia alla contrattazione collettiva per la definizione delle modalità relative.

⁴ Ulteriori precisazioni potranno essere fornite con specifica Circolare INPS di cui è stata preannunciata l'emanazione.

In caso di **mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva** la fruizione su base oraria è consentita per legge (con un preavviso minimo di 2 giorni) in misura pari alla **metà dell'orario medio giornaliero**.

FRUIZIONE ORARIA: FOCUS SETTORE CREDITO ABI

Nel settore del Credito ABI le modalità di fruizione oraria sono state definite con l'accordo sindacale sottoscritto il 15 dicembre 2015, che ha previsto i seguenti criteri.

- La **somma** dei congedi ad ore nell'arco di ciascun **mese** di utilizzo dovrà corrispondere comunque a **giornate intere**.
- Occorrerà presentare all'**azienda** - con un **preavviso di almeno 5 giorni lavorativi** - la **domanda** accompagnata dalla documentazione inoltrata all'INPS, indicando la durata dei periodi richiesti, il numero di giornate equivalenti alle ore richieste, le giornate e la collocazione nella giornata. Nei casi in cui non fosse oggettivamente possibile preavvisare l'azienda nel termine di 5 giorni (termine valido anche per la fruizione a giornata intera), il preavviso minimo per la fruizione ad ore sarà di 2 giorni.
- Il congedo parentale fruito ad ore non potrà essere cumulato con altri permessi o riposi previsti dal Testo Unico sulla maternità e sulla paternità (per esempio i cosiddetti permessi per allattamento), né con i permessi o i riposi previsti dalla contrattazione collettiva (quindi, per esempio, non sarà consentito fruire di una o più ore di congedo unitamente alla banca delle ore).

LA DOMANDA

La domanda di congedo parentale deve essere inoltrata **all'INPS in modalità telematica** attraverso uno dei seguenti canali:

Sito www.inps.it	Necessaria "identità digitale" (SPID almeno di livello 2, CIE, CNS) Servizi raggiungibili dalla home page del sito INPS, attraverso il percorso: > "Lavoro" > "Congedi, permessi e certificati"
Patronati	tra cui il Patronato INCA CGIL
Contact Center integrato	- numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) <i>oppure</i> - numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento)

Il **datore di lavoro** deve essere informato con un preavviso minimo di 5 giorni in caso di fruizione a giornata intera (per il preavviso in caso di fruizione ad ore si rimanda al capitolo specifico).

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

La legge prevede che il padre lavoratore, **dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi**, si astenga dal lavoro per un periodo di **10 giorni lavorativi**, da utilizzare anche in via non continuativa, ma non frazionabili ad ore.

In caso di **parto plurimo** la durata è aumentata a **20 giorni lavorativi**.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

TRATTAMENTO ECONOMICO E DOMANDA

Il congedo di paternità obbligatorio è indennizzato al 100% da parte dell'INPS.

La **comunicazione** di fruizione del congedo va inviata esclusivamente al **datore di lavoro (non è prevista domanda telematica all'INPS)**. Salvo il caso in cui la contrattazione collettiva preveda criteri più favorevoli, è richiesto un **preavviso** minimo di **5 giorni**.

I Rappresentanti Sindacali della **FISAC CGIL** sono come sempre a disposizione per chiarimenti.