

IL CONGEDO PARENTALE NEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Aggiornato a Marzo 2019

Area Relazioni Industriali e Lavoro

Sede di Bologna
tel. 051 6317227
sindacale.bo@confindustriaemilia.it

Sede di Ferrara
tel. 0532 205122
sindacale.fe@confindustriaemilia.it

Sede di Modena
tel. 059 448325
sindacale.mo@confindustriaemilia.it

IL CONGEDO PARENTALE NEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

- **Che cosa è**
- Chi può chiederlo
- Durata del congedo
- Fruizione del congedo
- Prolungamento del congedo per figli con handicap
- Trattamento economico
- Adempimenti

Il Congedo parentale, introdotto in sostituzione della c.d. "Astensione facoltativa" al fine di consentire una maggior presenza del genitore accanto al bambino, è il diritto, riconosciuto sia alla madre e sia al padre, di godere di un periodo di astensione dal lavoro da ripartire tra i due genitori e da fruire nei primi 12 anni di vita del bambino e nei casi di adozione e affidamento entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

In tema di flessibilità del congedo obbligatorio di maternità la lavoratrice, in alternativa all'ipotesi ordinarie già previste, ha la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i 5 mesi successivi allo stesso, purché il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

È obbligo per il padre di astenersi dal lavoro, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, per un totale di 5 giorni per il 2019. Tale diritto si applica anche in caso di adozione/affidamento.

Il congedo si aggiunge a quello di maternità obbligatorio e non può essere frazionato ad ore né raddoppiato in caso di parto plurimo. È stata inoltre confermata per il 2019 la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un giorno di congedo facoltativo previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Art. 32 del D.Lgs. n.151/2001
Art. 7 del D.Lgs. n. 80/2015

INPS - Mes. n. 894/2018
INPS - Mes. n. 828/2017
Artt. 16, c.1 e 20 D.Lgs. n. 151/2001

Art.1, c. 278
L. n. 145 /2018
Art. 1 c. 485
L. n. 145 /2018

- Che cosa è
- **Chi può chiederlo**
- Durata del congedo
- Fruizione del congedo
- Prolungamento del congedo per figli con handicap
- Trattamento economico
- Adempimenti

Il diritto al congedo parentale:

- è riconosciuto:
 - ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti titolari di uno o più rapporti di lavoro in atto;
 - per ciascun figlio in caso di parto gemellare;
- spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto;
- è esercitabile previo preavviso al datore di lavoro, secondo le modalità ed i criteri definiti dai contratti collettivi, salvo casi di oggettiva impossibilità. Il preavviso non può essere inferiore a 5 giorni, ridotti a 2 nel caso di congedo parentale su base oraria.

- Che cosa è
- Chi può chiederlo
- **Durata del congedo**
- Fruizione del congedo
- Prolungamento del congedo per figli con handicap
- Trattamento economico
- Adempimenti

La madre, trascorso il periodo del **congedo obbligatorio di maternità**, può usufruire di un periodo di congedo parentale, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi.

Il padre, può usufruire dalla nascita del figlio, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre, di un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabili a 7.

Il "**Genitore solo**" può usufruire di un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi, di cui solo 6 indennizzabili al 30%.

La durata complessiva

Il congedo parentale complessivamente fruito NON deve superare i 10 mesi.

La legge al fine di incentivare la fruizione dell'astensione facoltativa da parte del padre prevede però che:

- se il padre fruisce del congedo parentale per almeno 3 mesi consecutivi, può usufruire di un periodo complessivo di 7 mesi;
- il periodo complessivo dei congedi per i genitori è elevato nel suddetto caso a 11 mesi complessivi.

- Che cosa è
- Chi può chiederlo
- Durata del congedo
- **Fruizione del congedo**
- Prolungamento del congedo per figli con handicap
- Trattamento economico
- Adempimenti

La fruizione del congedo da parte di un genitore è compatibile con la fruizione per lo stesso figlio e per lo stesso periodo di permessi o congedi da parte dell'altro genitore.

I genitori possono godere del congedo anche contemporaneamente usufruendone:

- in un unico periodo continuativo;
- per periodi frazionati con una effettiva ripresa dell'attività lavorativa tra un periodo e l'altro;
- ad ore. L'**utilizzo a ore** può essere fruito:
 - nella modalità stabilita dalla contrattazione collettiva, anche aziendale,

oppure

- in base al criterio generale stabilito dall'art. 32, c. 1-ter, del T.U. maternità/paternità.

Le suddette modalità sono tra loro **alternative** e pertanto l'una esclude l'altra.

In caso di mancata regolamentazione, la fruizione a ore è consentita in misura pari alla metà (e non fino alla metà) dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Nel caso in cui la contrattazione ne disciplini le modalità, la fruizione su base oraria potrà avvenire nei limiti del monte ore a cui è equiparata la singola giornata lavorativa (corrispondente ad una giornata di congedo parentale) così come identificato nella specifica disciplina contrattuale del congedo parentale.

Nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale, il monte ore giornaliero e l'importo dell'indennità giornaliera dovranno essere riproporzionati in ragione della percentuale di part-time.

E' esclusa la sua cumulabilità con altri permessi o riposi.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo.

A domanda il congedo parentale può essere sospeso sia in caso di malattia del genitore che in caso di malattia del figlio.

Art. 1, c. 339,
L. 228/2012
Art. 7 del D.Lgs.
n. 80/2015

Ministero del lavoro
Interpello Prot. n.
25/I/0003004 del 2006

IL CONGEDO PARENTALE NEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Art. 8 c. 7 Sez. I
D.Lgs. n. 81/2015
in attuazione della
L. n.183/2014

Part - time e Congedo parentale

Il lavoratore può chiedere per una sola volta, invece del congedo e nel limite di quanto ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, con una riduzione d'orario non superiore al 50%.
Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

- Che cosa è
- Chi può chiederlo
- Durata del congedo
- **Fruizione del congedo**
- Prolungamento del congedo per figli con handicap
- Trattamento economico
- Adempimenti

Art. 33 L. n. 104/92
Art. 33 D.Lgs.
n. 151/2001
Art. 8 del D.Lgs.
n. 80/2015

La fruizione del congedo parentale è prolungata in favore della madre o, in alternativa, del padre di un **minore con disabilità grave**, fino al compimento del dodicesimo anno di età.

Ne possono usufruire i genitori, anche adottivi e affidatari, dipendenti, con esclusione dei lavoratori con rapporto di lavoro domestico o a domicilio.

I figli pur in presenza del requisito di grave disabilità non devono essere ricoverati a tempo pieno in istituti specializzati, salvo il caso in cui la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari.

Il prolungamento:

- è previsto fino al dodicesimo anno di vita del bambino, fruibile in maniera continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni comprensivo dei periodi di congedo parentale normale;
- spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto;
- decorre dalla conclusione del periodo di congedo parentale teoricamente fruibile:

Madre: trascorsi 6 mesi del periodo di congedo di maternità;

Padre: trascorsi 7 mesi dalla data di nascita del bambino;

Genitore solo:

- Madre sola: trascorsi 10 mesi decorrenti dalla fine del congedo di maternità;

- Padre solo: trascorsi 10 mesi decorrenti dalla nascita del minore o dalla fruizione dell'eventuale congedo di paternità.

- Che cosa è
- Chi può chiederlo
- Durata del congedo
- Fruizione del congedo
- **Prolungamento del congedo per figli con handicap**
- Trattamento economico
- Adempimenti

Art. 34 D. Lgs.
n. 151/2001
Art. 9 del D.Lgs.
n. 80/2015

Durante il periodo di congedo parentale, computato nell'anzianità di servizio ad eccezione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità, l'INPS corrisponde una indennità, anticipata dal datore di lavoro, pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera.

- Che cosa è
- Chi può chiederlo
- Durata del congedo
- Fruizione del congedo
- Prolungamento del congedo per figli con handicap
- **Trattamento economico**
- Adempimenti

PERIODI DI CONGEDO PARENTALE	FRUIZIONE	ETA' O INGRESSO IN FAMIGLIA	INDENNITÀ INPS
Primi sei mesi	Complessiva tra i genitori	Entro il compimento dei sei anni	30% della retribuzione media giornaliera
		Da sei anni ed entro otto anni	30% della retribuzione media giornaliera se il reddito dell'anno di riferimento è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione
Oltre i sei mesi in qualunque periodo entro la durata complessiva	Complessiva tra i genitori	Da sei anni ed entro dodici anni	Nessuna indennità in mancanza dei requisiti di reddito suindicati
		Da otto anni ed entro dodici anni	Nessuna indennità
3 anni compresi i periodi di congedo parentale normale	Complessiva tra i genitori di minore con handicap grave	Entro dodici anni	30% della retribuzione media giornaliera

IL CONGEDO PARENTALE NEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

- Che cosa è
- Chi può chiederlo
- Durata del congedo
- Fruizione del congedo
- Prolungamento del congedo per figli con handicap
- **Trattamento economico**
- Adempimenti

Nell'ipotesi in cui la lavoratrice fruisca del congedo parentale immediatamente dopo il congedo di maternità (ipotesi praticabile anche senza ripresa dell'attività lavorativa prima del congedo parentale), la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità per congedo parentale è quella del periodo scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità (senza conteggiare i ratei di mensilità aggiuntive).

Laddove, invece, dopo il congedo di maternità, la lavoratrice riprenda l'attività lavorativa (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. In caso di congedo parentale frazionato, invece, 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".

Calcolo dei sabati, delle domeniche e delle giornate di malattia e/o ferie nel caso di un congedo parentale frazionato

INPS Mes.

n. 19772/2011

Ai fini del computo e dell'indennizzo dei giorni di congedo parentale 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.

In caso di fruizione del congedo parentale in modo frazionato è necessaria la ripresa effettiva del lavoro tra una frazione e l'altra, ripresa non rinvenibile nelle ferie.

Se le frazioni si susseguono in modo continuativo (ad es.: in caso di settimana corta, dal lunedì al venerdì e così successivamente) oppure sono intervallate soltanto da ferie, i giorni festivi e, in caso di settimana corta, i sabati (anche quelli cadenti subito prima e subito dopo le ferie) sono conteggiati come giorni di congedo parentale.

- Che cosa è
- Chi può chiederlo
- Durata del congedo
- Fruizione del congedo
- Prolungamento del congedo per figli con handicap
- Trattamento economico
- **Adempimenti**

Il genitore

Per ottenere il congedo parentale oltre a possedere i requisiti è necessario compilare l'apposita modulistica in tutte le sue parti e consegnarla:

- al datore di lavoro;
- all'INPS inoltrandola per via telematica presso il sito **INPS: Servizi Online > Servizi per il cittadino > autenticazione con PIN dispositivo > Invio domande di prestazione di sostegno al reddito > Maternità.**

La domanda al datore di lavoro va inoltrata con un preavviso **non inferiore a**

- **5 giorni** se il congedo sarà fruito a giorni o a mesi;
- **2 giorni** se il congedo sarà fruito a ore.

Il datore di lavoro

Anticiperà, laddove dovuta, l'indennità INPS, pari all'30% della retribuzione media globale giornaliera.