

IL CONGEDO PARENTALE

Di cosa si tratta

Il congedo parentale è un periodo di astensione dal lavoro del quale entrambi i genitori possono godere in via facoltativa per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita, con conservazione del posto di lavoro (differisce dal congedo di maternità e di paternità che invece sono obbligatori seppure la loro estendibilità sia facoltativa).

Si tratta dunque di una scelta libera e per questo motivo è anche chiamato maternità o paternità facoltativa o congedo facoltativo.

Spetta sia alla madre che al padre, da ripartire tra i due e per un periodo è indennizzato dall'INPS.

Da quale soggetto viene fornita l'indennità

INPS – Istituto Nazionale Previdenza Sociale

A chi spetta

A tutti i lavoratori in costanza di rapporto di lavoro, che siano genitori naturali, adottivi o affidatari, in forme diverse a seconda che si tratti di:

- lavoratori e lavoratrici dipendenti del settore privato;
- lavoratori e lavoratrici dipendenti del settore pubblico;
- lavoratori e lavoratrici iscritti alla Gestione Separata;
- lavoratori e lavoratrici autonomi.

Attenzione: non spetta:

- ai genitori disoccupati o sospesi dal lavoro;
- ai genitori lavoratori domestici;
- ai genitori lavoratori a domicilio.

Quando si può usufruire del congedo facoltativo

Fino ai 12 anni di vita del bambino (esclusi gli autonomi che possono usufruirne solo nel 1° anno). In caso di adozione o affidamento i 12 anni si contano dall'ingresso in famiglia del bambino.

Attenzione: può essere fruito in modo continuativo o frazionato e non soltanto a mesi, ma anche a ore o a giorni.

Quanto può durare

La sua durata varia a seconda che i genitori ne fruiscano separatamente o congiuntamente, della composizione familiare e della tipologia di lavoratore.

In particolare:

1) Congedo parentale lavoratori dipendenti del settore privato:

il totale dei mesi di congedo spettanti per ogni figlio ai due genitori nell'arco temporale dei primi 12 anni di vita del figlio o dal suo ingresso in famiglia è 10 mesi (elevabili a 11 nel caso in cui il padre si astenga da lavoro per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi).

Di questi il totale dei mesi di congedo indennizzato è 9 mesi.

In caso di genitore con reddito sottosoglia¹ i mesi indennizzabili salgono a 10, (elevabili a 11).

I 9 mesi sono così suddivisi:

- alla madre spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- in più entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo indennizzabile di 3 mesi (trasferibile) di cui può godere uno solo di essi.

Il tutto per un periodo massimo indennizzabile di 9 mesi totali.

Attenzione: si precisa che il limite massimo individuale di ogni genitore è di 6 mesi per la madre e 6 mesi per il padre (elevabili a 7 per il solo padre che si astenga dal lavoro per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi).

- 2) **Congedo parentale genitore solo (per morte o grave infermità dell'altro genitore, o affidatario esclusivo del bambino, o nel caso di abbandono o mancato riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore):** spettano 11 mesi di congedo fruibili entro i 12 anni di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia, in via continuativa o frazionata, di cui 9 indennizzabili.

Attenzione: per il genitore solo con reddito sottosoglia i mesi indennizzabili sono 11.

3) Congedo parentale lavoratori iscritti alla Gestione Separata:

occorre differenziare tra:

a) Madre iscritta alla gestione separata: spettano alla madre i primi 3 mesi di congedo indennizzabile intrasferibili al padre + altri 3 mesi da fruire entro i 12 anni ed altri 3 mesi al padre, per un totale di 9 mesi;

b) Padre iscritto alla gestione separata spettano al padre i primi 3 mesi di congedo indennizzabile intrasferibili alla madre + altri 3 mesi da fruire entro i 12 anni ed altri 3 mesi spettano alla madre, per un totale di 9 mesi;

c) Entrambi i genitori iscritti alla gestione separata: spettano 9 mesi di congedo indennizzabile da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia.

4) Congedo parentale lavoratori autonomi:

occorre differenziare tra:

a) **Madre lavoratrice autonoma:** 3 mesi di congedo parentale da fruire solo entro il 1° anno di vita del bambino decorrenti dalla fine del periodo indennizzabile di maternità obbligatoria.

b) **Padre lavoratore autonomo:** dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 105/2022 (13/08/2022) spettano anche al padre lavoratore autonomo 3 mesi di congedo parentale da fruire solo entro il 1° anno di vita del bambino decorrenti dalla nascita;

¹ Il reddito c.d. sottosoglia è quello inferiore a 2,5 volte il trattamento di pensione versata nell'Assicurazione Generale Obbligatoria



In entrambi i casi il diritto all'indennità di congedo parentale, che in questo caso è pari al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda delle categorie di appartenenza, è subordinato all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Periodi indennizzabili di maternità anticipata per gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome

Per le lavoratrici autonome è tuttavia possibile indennizzare anche periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto, in caso di gravidanza a rischio.

In questo caso non è necessaria l'astensione dal lavoro della lavoratrice autonoma e la relativa indennità è calcolata ed erogata nella misura prevista per i consueti periodi di congedo delle lavoratrici autonome (vedi paragrafo precedente).

In caso di interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dalla Legge 194/1998, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, spetta un'indennità giornaliera per un periodo di 30 giorni.

Cosa produrre: la lavoratrice autonoma deve produrre all'Inps l'accertamento medico della ASL che individua il periodo indennizzabile per i casi di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza o, in caso di interruzione di gravidanza, la certificazione medica rilasciata dalla ASL competente per territorio.

Con il recente messaggio del 07/02/2023 l'INPS ha comunicato l'aggiornamento procedurale per la presentazione telematica di questo tipo di domande, se ne consiglia pertanto la consultazione.

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE IN CASO DI MINORE CON HANDICAP

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata² la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del 12° 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 al paragrafo precedente, non superiore a 3 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.

Per tutto il periodo di prolungamento del congedo l'indennità è riconosciuta al lavoratore che ne fa richiesta nella misura del 30% della retribuzione.

² Accertamento da effettuarsi ai sensi dell'art. 4, comma 1, Legge 5 febbraio 1992 n. 104.

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

La [Circolare INPS n° 122 del 27-10-2022](#) (al paragrafo n. 3.4) indica anche dei limiti di fruizione del congedo parentale per genitori appartenenti a categorie lavorative differenti tra loro, ipotizzando le seguenti diverse combinazioni:

1. madre lavoratrice dipendente – padre iscritto alla Gestione Separata;
2. padre lavoratore dipendente – madre iscritta alla Gestione Separata;
3. madre lavoratrice dipendente – padre lavoratore autonomo;
4. padre lavoratore dipendente – madre lavoratrice autonoma;
5. madre iscritta alla Gestione Separata – padre lavoratore autonomo;
6. padre iscritto alla Gestione Separata – madre lavoratrice

autonoma. In caso di lavoro part-time:

1. lavoratrice madre con due lavori dipendenti part-time;
2. lavoratore contemporaneamente titolare di due rapporti di lavoro dipendente part-time di tipo orizzontale.

Considerata la molteplicità e complessità delle fattispecie sopra elencate, qualora la singola fattispecie da affrontare dovesse corrispondere ad una delle sopra indicate combinazioni, si rimanda alla consultazione del paragrafo n. 3.4 della predetta circolare.

QUAL È LA MISURA DELL'INDENNIZZO

Come detto l'INPS indennizza una parte del periodo di astensione dal lavoro.

Per i periodi descritti al precedente paragrafo sulla durata, la misura dell'indennizzo è pari al 30 % della retribuzione media giornaliera³.

IMPORTANTE: Novità introdotta dalla Legge di bilancio 2023:

A partire dal 1° gennaio 2023 possono ottenere un incremento **dal 30% all'80%** dell'indennità per congedo parentale:

- le madri lavoratrici dipendenti;
- i padri lavoratori

dipendenti; alle seguenti

condizioni:

- in alternativa tra loro;
- nel limite massimo di un mese da usufruire entro il 6° anno di vita del figlio, con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2022.

ATTENZIONE: si precisa che per ottenere qualsiasi indennizzo è necessaria la sussistenza della regolarità contributiva riferita al periodo stesso.

³ La retribuzione media giornaliera presa in considerazione per il calcolo dell'indennità è quella dell'ultimo mese precedente all'inizio del congedo e comprende il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e gli altri premi, gratificazioni o trattamenti accessori eventualmente erogati al lavoratore/lavoratrice.



LA DOMANDA

È possibile fruire dei congedi come recentemente modificati con richiesta al proprio datore di lavoro previo preavviso non inferiore a 5 giorni in caso di congedo su base mensile e a due giorni in caso di congedo su base oraria.

ATTENZIONE: la domanda va inoltrata **prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto**. Se viene presentata dopo saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.

Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro, tranne per gli operai agricoli a tempo determinato, i lavoratori stagionali a termine e i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato, per i quali è previsto il pagamento diretto dall'INPS, così come per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione Separata e per le lavoratrici autonome.

ATTENZIONE: il **diritto all'indennità si prescrive entro un anno** che decorre dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile. Per evitare la perdita del diritto, è necessario che la lavoratrice o il lavoratore presentino all'INPS (prima dello scadere dell'anno) istanze scritte con data certa, dirette a ottenere il pagamento della indennità.

COME PRESENTARE LA DOMANDA

Le lavoratrici e i lavoratori possono presentare la domanda di congedo parentale **online** all'INPS attraverso il servizio dedicato previa registrazione/accesso con credenziali. Il menu del servizio si articola nelle seguenti voci:

- *informazioni* – pagina che descrive le prestazioni previste per le differenti categorie di lavoratori in caso di parto, adozione o affidamento;
- *manuali* – pagina dalla quale è possibile consultare e scaricare i manuali d'uso della funzionalità di "acquisizione domanda" disponibili per ogni categoria di lavoratrice/lavoratore;
- *acquisizione domanda* – funzionalità che consente la compilazione e l'invio della domanda di congedo parentale per le diverse categorie di lavoratrici/lavoratori;
- *annullamento domande* – funzionalità che permette di annullare la domanda inserita;
- *consultazione domande* – funzionalità che consente di verificare le domande inserite e inviate all'INPS.

In alternativa, si può fare la domanda 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.



Ugento-S.Maria di Leuca

Dalla parte dei più fragili
dei più deboli e degli ultimi

www.caritasugentoleuca.it



NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Decreto legislativo 26 marzo 2002 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”*, pubblicato in G.U. n. 96 del 26/04/2001 – Supplemento ordinario n. 93 e successive modifiche e integrazioni.

Decreto Legislativo 30 giugno 2022 n. 105 Conciliazione vita lavoro che ha attuato la Direttiva UE 2019/1158 (work-life balance), pubblicato in G.U. Serie Generale n. 176 del 29/07/2022.

Circolare INL n. 9550 del 06/09/2022.

Circolare INPS n. 122 del 27/10/2022.

Legge 29 dicembre 2022 n. 197 - Legge di Bilancio 2023 pubblicata in G.U. n. 303 del 29/12/2022 – Supplemento Ordinario n. 43.

Circolare INPS n. 4 del 16/01/2023.

Messaggio INPS del 07/01/2023.

LINK UTILI

E' possibile consultare il sito INPS www.inps.it alla voce “Congedo parentale” e la normativa sopra indicata.

Aggiornata al 13 febbraio 2023