SCHEDE OPERATIVE

1/2024

AGGIORNAMENTO
MARZO 2026

Ordine dei Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale di Milano

Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

ANCL
Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Sindacato Unitario
Unione Provinciale
di Milano

CONGEDO PARENTALE PER IL LAVORO DIPENDENTE

INTRODUZIONE

COLLANA "SCHEDA OPERATIVA"

Il **Centro Studi della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano** presenta la collana "**Scheda Operativa**", un nuovo strumento pensato per supportare i consulenti del lavoro e gli operatori delle risorse umane nella gestione quotidiana delle normative giuslavoristiche.

Questa serie di pubblicazioni ha l'obiettivo di fornire informazioni aggiornate, chiare e operative, con un taglio pratico per semplificare la complessa normativa, facilitando l'applicazione delle disposizioni vigenti. La filosofia dell'opera è quella di offrire un riferimento immediato e accessibile per la gestione corretta delle principali tematiche lavorative, con una particolare attenzione alle novità legislative e alle problematiche ricorrenti nel mondo delle risorse umane.

Il primo numero: Congedo Parentale

Il primo numero della collana è dedicato al congedo parentale per i lavoratori dipendenti.

La scheda fornisce una panoramica dettagliata delle normative applicabili, inclusi i diritti di astensione dal lavoro, la durata e le modalità di fruizione del congedo. Viene trattata la compatibilità con altri istituti, come malattia e infortunio, e il trattamento economico previsto. Specifiche sezioni illustrano le procedure di richiesta sia verso il datore di lavoro che l'Inps e chiariscono le ultime modifiche legislative intervenute, da ultimo, con la Legge di Bilancio 2026.

SOMMARIO

NOZIONE E DIRITTO ALL'ASTENSIONE 4

DURATA DEL CONGEDO PARENTALE 5

MODALITÀ DI FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE 8

RAPPORTO TRA CONGEDO PARENTALE E ALTRI ISTITUTI E CAUSE DI SOSPENSIONE 11

TRATTAMENTO ECONOMICO 12

CONGEDO OBBLIGATORIO TERMINATO ENTRO IL 31 DICEMBRE 2022 15

CONGEDO OBBLIGATORIO TERMINATO DOPO IL 31 DICEMBRE 2022 16

CONGEDO OBBLIGATORIO TERMINATO DOPO IL 31 DICEMBRE 2023 17

CONGEDO OBBLIGATORIO TERMINATO DOPO IL 31 DICEMBRE 2024 18

DOMANDA DI CONGEDO E RICHIESTA AL DATORE DI LAVORO 19

PART TIME IN ALTERNATIVA AL CONGEDO PARENTALE 21

IL CONGEDO PARENTALE COME CAUSA DI ANTICIPAZIONE DEL TFR 22

SANZIONI 23

Fondazione CONSULENTI del LAVORO di MILANO

01 NOZIONE E DIRITTO ALL'ASTENSIONE

L'art. 2, D.lgs. n. 151/2001 (Testo Unico sulla maternità e paternità, a seguire T.U.) definisce come congedo parentale l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore.

Il diritto all'astensione per congedo parentale, previsto dall'art. 2 del D.lgs. n. 151/2001 consente ai genitori lavoratori dipendenti di astenersi facoltativamente dal lavoro per prendersi cura dei figli nei primi 14 anni di vita o, in caso di adozione o affidamento, entro 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia, ma non oltre il raggiungimento della maggiore età. Il congedo può essere fruito da entrambi i genitori, ma con limiti complessivi e periodi massimi stabiliti per ciascuno.

Non tutto il congedo parentale è indennizzato dall'Inps. L'indennità è generalmente pari al 30% della retribuzione media giornaliera per i primi 9 mesi complessivi (divisi tra madre e padre). Per i figli fino a 6 anni, è prevista un'indennità maggiorata (80% nel 2024 per un mese, all'80% dal 2025 per tre mesi), come modificato dalle più recenti leggi di Bilancio.

02 DURATA DEL CONGEDO PARENTALE

Art. 32 del D.lgs. n. 151/2001.

Condizione del Figlio	Durata
14 anni di vita del bambino o **dall'ingresso del minore in famiglia**, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età	**Entrambi i genitori:** 10 mesi di congedo elevabili a 11 se il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi **Madre:** massimo 6 mesi **Padre**: 6 mesi (elevabili a 7) **Genitore solo:** 11 mesi di congedo **Uno solo genitore, con successivo ingresso del secondo genitore** (es. tardivo riconoscimento del figlio); 10 mesi (11 se il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi)

Per "**genitore solo**" si intende il soggetto che si trova nella situazione creatasi in seguito a:

- morte o grave infermità dell'altro genitore;
- abbandono del figlio da parte di uno dei genitori;
- affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, in seguito ad un provvedimento dell'autorità competente;
- non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

La situazione di **"ragazza madre"** o di **"genitore single"** non realizza di per sé la condizione di "genitore solo": deve infatti risultare anche il non riconoscimento dell'altro genitore (Circ. Inps n. 8/2003).

Il godimento del diritto di astensione facoltativa può essere usufruito dai genitori anche contemporaneamente. Il padre, inoltre, può godere del periodo di astensione facoltativa:

- durante i tre mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre;
- durante i periodi nei quali la madre fruisce dei riposi orari giornalieri per l'allattamento.

PARTO PLURIGEMELLARE

In caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire, per ogni nato, del numero di mesi di congedo parentale previsti dall'art. 32 del T.U..

La norma suddetta trova applicazione anche nell'ipotesi di adozioni ed affidamenti di minori (anche non fratelli) il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data.

GENITORE SEPARATO

Nella sentenza di separazione deve risultare che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori. La situazione di "genitore solo" viene meno con il riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore, circostanza che deve essere portata a conoscenza sia dell'Inps che del datore di lavoro.

COPPIA DELLO STESSO SESSO

A fronte del riconoscimento legale dello status di genitori di persone dello stesso sesso per il minore spetta la tutela della maternità e il congedo parentale.

Nel caso della copresenza di una madre naturale e di una madre che ha effettuato riconoscimento, ex art. 254 c.c., come "altra madre" dello stesso figlio davanti all'Ufficiale di stato civile, alla madre biologica viene riconosciuta la tutela della maternità e il congedo parentale ex art. 32, co. 1, lett. a), D.lgs. n. 151/2001. All'altra madre (ovvero genitore intenzionale risultante dall'iscrizione nei registri dello stato civile) viene riconosciuto il diritto al congedo di paternità obbligatorio (cfr. Msg. Inps n. 2450/2025) e al congedo parentale ex art. 32, co. 1, lett. b), D.lgs. n. 151/2001, superando il dato letterale di tale norma (Trib. Milano n. 6094/2020).

ESEMPI

Congedo parentale fruito dalla madre	Congedo parentale massimo richiedibile dal padre	Ulteriori periodi disponibili
1 mese	7 mesi	3 mesi (solo per la madre)
2 mesi	7 mesi	2 mesi (solo per la madre)
3 mesi	7 mesi	1 mese (solo per la madre)
4 mesi	7 mesi	----------
5 mesi	6 mesi	----------
6 mesi	5 mesi	----------
Congedo parentale fruito dal padre	**Congedo parentale massimo richiedibile dalla madre**	**Ulteriori periodi disponibili**
1 mese	6 mesi	4 mesi (solo per il padre)
2 mesi	6 mesi	3 mesi (solo per il padre)
3 mesi	6 mesi	2 mesi (solo per il padre)
4 mesi	6 mesi	1 mese (solo per il padre)
5 mesi	6 mesi	----------
6 mesi	5 mesi	----------
7 mesi	4 mesi	----------

03 MODALITÀ DI FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale può essere goduto per periodi continuativi oppure frazionati, su base mensile, giornaliera od oraria:

UTILIZZO FRAZIONATO DEL CONGEDO PARENTALE (art. 32, co. 1, D.lgs. n. 151/2001; Msg. Inps n. 28379/2016 e n. 19772/2011)

Il congedo parentale si considera frazionato quando tra un periodo (anche di un solo giorno per volta) e l'altro di astensione viene effettuata una ripresa effettiva del lavoro (non si ha ripresa del lavoro in caso di ferie o assenze ad altro titolo).

Se le frazioni si susseguono in modo continuativo o sono intervallate soltanto da ferie, i giorni festivi e i sabati (in caso di settimana corta) sono conteggiati come giorni di congedo parentale.

Viceversa, se i periodi di congedo vengono usufruiti in modo frazionato perché inframmezzati da ferie, malattie o altre assenze, i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso della settimana corta) che ricadono all'interno del periodo di assenza non sono computabili né indennizzabili come congedo parentale.

ESEMPI

1° SETTIMANA DA LUNEDÌ A VENERDÌ CONGEDO PARENTALE

Sabato e Domenica riposo - computati e indennizzati come congedo

2° SETTIMANA DA LUNEDÌ A VENERDÌ FERIE O ALTRA ASSENZA

Sabato e Domenica riposo - non computabili e non indennizzabili come congedo

3° SETTIMANA DA LUNEDÌ A VENERDÌ FERIE O ALTRA ASSENZA

Sabato e Domenica riposo - computati e indennizzati come congedo

4° SETTIMANA DA LUNEDÌ A VENERDÌ CONGEDO PARENTALE

DA LUNEDÌ A GIOVEDÌ CONGEDO PARENTALE, VENERDÌ FERIE O ALTRA ASSENZA

Sabato e Domenica riposo - computati e indennizzati come congedo

Lunedì congedo parentale

1° SETTIMANA DA LUNEDÌ A VENERDÌ CONGEDO PARENTALE

Sabato e Domenica riposo - non computabili e non indennizzabili come congedo

2° SETTIMANA DA LUNEDÌ A VENERDÌ FERIE O ALTRA ASSENZA

Sabato e Domenica riposo - non computabili e non indennizzabili come congedo

3° SETTIMANA DA LUNEDÌ A VENERDÌ RIPRESA ATTIVITÀ LAVORATIVA

FRUIZIONE ORARIA (art. 32, co. 1-bis e ter, D.lgs. n. 151/2001; Circ. Inps n. 152/2015 e n. 230/2016)

Il congedo parentale può essere fruito in modalità oraria secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva di riferimento (anche di livello aziendale) o, in mancanza, in base al criterio generale stabilito dalla legge.

In presenza di regolamentazione della contrattazione collettiva, è questa che definisce la modalità di fruizione a ore, i criteri di calcolo della base oraria, nonché il monte ore corrispondente alla singola giornata lavorativa.

In caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

ESEMPI

- Lavoratore/trice tempo pieno, 40 ore settimanali su 5 giorni, orario medio giornaliero nel periodo di paga precedente il congedo = 8 ore. Potrà chiedere di fruire del congedo parentale per un numero di ore giornaliere pari a 4 ore al giorno (non fino a, ma pari a).
- Lavoratore/trice tempo pieno, 40 ore settimanali su 6 giorni, orario medio giornaliero nel periodo di paga precedente il congedo = 6,66 ore. Potrà chiedere di fruire del congedo parentale per un numero di ore giornaliere pari a 3,33 ore al giorno (non fino a, ma pari a).
- Lavoratore/trice part time, 20 ore settimanali su 5 giorni, orario medio giornaliero nel periodo di paga precedente il congedo = 4 ore. Potrà chiedere di fruire del congedo parentale per un numero di ore giornaliere pari a 2 ore al giorno (non fino a, ma pari a).

Il congedo parentale ad ore è cumulabile con la fruizione di permessi/riposi di cui all'art. 33, L. n. 104/92, mentre non è cumulabile con altri riposi/permessi disciplinati dal D.lgs. n. 151/2001 (Msg. Inps n. 6704/2015) come ad esempio il congedo parentale ad ore nella medesima giornata per un altro figlio, riposi per allattamento e i riposi orari giornalieri per i figli disabili gravi in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche se richiesti per figli differenti.

Il prolungamento del congedo parentale per figlio con disabilità (articolo 33, D.lgs. n. 151/2001) è un diritto riconosciuto ad entrambi i genitori, fruibile in modo continuativo o frazionato, per un periodo massimo di 3 anni (comprensivi del periodo di congedo parentale ordinario); il diritto è riconosciuto solo se il minore non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza del genitore.

Tale congedo è del tutto alternativo alla fruizione dei riposi ex articolo 42, D.lgs. n. 151/2001, ed articolo 33, Legge n. 104/1992, spettanti fino al terzo anno di vita del bambino, nella misura di due ore al giorno. Oltre i tre anni di vita del bambino spettano i consueti 3 giorni lavorativi mensili (articolo 33, comma 3, Legge n. 104/1992), che sono cumulabili anche con il congedo parentale ordinario e con il permesso per malattia del figlio; oltre i 18 anni di vita del figlio, le 3 giornate di assenza mensili (articolo 33, comma 3, Legge n. 104/1992) spettano solo se si sia in regime di convivenza o, in assenza di convivenza, sia richiesta assistenza continua ed esclusiva.

COMPUTO DEI PERIODI DI CONGEDO (Circ. Inps n. 134382/1982)

- durata del congedo parentale esattamente pari a un mese o a un multiplo dello stesso: devono essere computati ai fini del periodo massimo uno o più mesi interi;

- durata del congedo parentale inferiore o superiore al mese:
    a. per i periodi di durata inferiore al mese, si sommano le giornate di assenza di ciascun periodo fino a raggiungere il numero 30, considerando le stesse pari a un mese e tenendo in evidenza i giorni residui per sommarli successiamente a eventuali ulteriori periodi;
    b. per i periodi di durata superiore a un 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 alla lettera precedente.

ESEMPI

1. Congedo dal 1° febbraio al 30 giugno = 5 mesi

Congedo dal 18 settembre al 17 ottobre = 1 mese

TOTALE USUFRUITO 6 MESI

2. Congedo dal 5 febbraio al 15 aprile = 2 mesi e 11 giorni

Congedo dal 15 maggio al 14 giugno = 1 mese

Congedo dal 1° luglio al 25 luglio = 25 giorni

TOTALE USUFRUITO 4 MESI e 6 GIORNI

Con riferimento al congedo parentale ad ore, quando la somma delle ore fruite è uguale al monte ore equivalente ad una giornata lavorativa (così come stabilità dalla contrattazione collettiva) si considera fruita una giornata.

Con il messaggio n. 2078, del 30 giugno 2025, l'Inps ha comunicato di aver aggiornato il servizio online "Domande di maternità e paternità", con la nuova funzionalità "Consulta contatori congedo parentale", che consente a cittadini e Contact Center multicanale la consultazione dei congedi parentali richiesti.

La nuova funzionalità, accessibile direttamente dal servizio, consente di consultare le proprie richieste di congedo parentale relative a nascite o adozioni/affidamenti avvenuti negli ultimi 14 anni. In particolare, per ogni figlio nato o adottato/affidato, ciascun genitore può consultare le seguenti informazioni:

- totale congedo parentale;
- totale congedo parentale accolto con indennità;
- totale congedo parentale accolto senza indennità.

04 RAPPORTO TRA CONGEDO PARENTALE E ALTRI ISTITUTI E CAUSE DI SOSPENSIONE

(Circ. Inps n. 8/2003, n. 182/1997, n. 248/1992)

Congedo parentale vs Malattia	**Prevale Indennità Malattia**
Congedo parentale vs Infortunio	**Prevale Indennità Infortunio**
Congedo parentale vs Integrazione salariale	**Il lavoratore sospeso non può fruire del congedo**
Congedo parentale vs Congedo Matrimoniale	**Prevale Congedo Matrimoniale**

SOSPENSIONE DEL CONGEDO PARENTALE

È **possibile sospendere** la fruizione del congedo parentale, su domanda dell'interessato, in caso di **insorgenza della malattia del bambino** (Min. lav. nota 28.8.2006. prot. n. 25/1/003004).

È possibile sospendere, su richiesta, la fruizione del congedo parentale **senza retribuzione e di concedere il permesso retribuito per gravi motivi nell'ipotesi di malattia del figlio** tra i 3 e gli 8 anni qualora, dalla sua fruizione, consegue un **trattamento retributivo più favorevole al lavoratore** (Min. lav., interpello 31/2009).

05 TRATTAMENTO ECONOMICO

Articoli 15-16, L. n. 1204/1971; articolo 34, D.lgs. n. 151/2001; articolo 9, D.Lgs. n. 80/2015; D.lgs. n. 105/2022; L. n. 197/2022; L. n. 231/2023; Circ. Inps n. 8/2003; Circ. Inps n. 39/2023; Msg. Inps n. 2781/2012; Msg. Inps n. 4576/2015; Circ. Inps n. 139/2015; Circ. Inps. n. 45/2023; Circ. Inps. n. 4/2024; Circ. Inps. n. 57/2024; Circ. Inps. n. 95/2025.

DISCIPLINA ECONOMICA

L'astensione, nei primi 14 anni di vita del bambino, è indennizzata al 30% per un periodo massimo di 9 mesi, senza condizioni di reddito. In particolare:

- A ciascun genitore: per un periodo di 3 mesi, non trasferibili;
- Ai genitori, in alternativa tra loro: per un ulteriore periodo di 3 mesi complessivi;

NB: per gli ulteriori periodi di congedo parentale (massimo 10 o 11 mesi complessivi per i genitori per ciascun figlio), a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'AGO.

- Il genitore solo o con affidamento esclusivo ha diritto ad un congedo indennizzato di 9 mesi. La percentuale dell'indennità del 30%, tuttavia potrebbe variare in base alla data di fine del congedo obbligatorio, come successivamente meglio precisato.

La Legge di Bilancio per il 2023 ha disposto un incremento dal 30% all'80% della indennità Inps per le madri lavoratrici e per i padri lavoratori, in alternativa tra loro, nel limite massimo di un mese da usufruire entro il sesto anno di vita del figlio con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiano terminato il periodo di congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2022 (cfr. articolo 1, comma 359, Legge n. 197/2022 e circolare Inps n. 45 del 16 maggio 2023).

La Legge di Bilancio 2024 ha portato l'indennità dal 30% al 60% (innalzato ad 80% per il solo anno 2024) per un ulteriore mese, aggiuntivo rispetto a quello introdotto nell'anno 2023 e già indennizzato all'80%, con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2023 (cfr. articolo 1, comma 179, Legge n. 213/2023 e Circ. Inps n. 4 del 5 gennaio 2024).

La Legge di Bilancio 2025 incrementa, in via definitiva, dal 60% all'80% l'indennità per il mese introdotto dalla Legge di Bilancio 2024 e prevede un ulteriore mese all'80%, con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2024 (cfr. articolo 1, comma 217, Legge n. 207/2024). In questo modo, con la nuova formulazione dell'articolo 34 del D.lgs. n. 151/2001, l'elevazione dell'indennità di congedo parentale all'80% è prevista per un massimo di tre mesi per ogni coppia genitoriale. L'Inps, con la circolare n. 95/2025, nel fornire le istruzioni operative riguardo alle suddette novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2025, per stabilire i termini di decorrenza della nuova disposizione, fa riferimento ad un criterio ulteriore rispetto a quanto previsto dalla Legge di Bilancio (data del termine del congedo di maternità o paternità), ossia la data di nascita o ingresso in famiglia del minore.

Tali previsioni riguardano esclusivamente i lavoratori dipendenti; di conseguenza, se

un genitore è lavoratore dipendente e l'altro genitore non lo è, il/i mese/i di congedo parentale indennizzato/i all'80% della retribuzione spettano solo al genitore lavoratore dipendente (Circ. Inps n. 45/2023). Parimenti, il termine del congedo di maternità o paternità di un genitore non dipendente (es. iscritto alla gestione separata) non rileva ai fini del riconoscimento dell'indennità maggiorata.

Requisiti per l'accesso all'indennità maggiorata:

• Il congedo deve essere fruito entro i 6 anni di vita del bambino (o entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età)

• Le mensilità interessate dalla «maggiorazione» della indennità devono rientrare nei 3 mesi esclusivi di ogni genitore e spettano in via alternativa tra i genitori che ne possono fruire anche in modalità ripartita

ESEMPI

1. Congedo di maternità concluso al 30 dicembre 2022: indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi di congedo parentale richiesti nell'anno 2023 (limite di età: 14 anni)
2. Congedo di maternità concluso al 30 dicembre 2023: indennità dell'80% riconoscibile su richiesta per un solo mese ad uno solo dei genitori (limite di età 6 anni); indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi residui di congedo parentale richiesti nell'anno 2024
3. Congedo di maternità concluso al 12 febbraio 2024: indennità dell'80% riconoscibile su richiesta per due mesi ad uno solo dei genitori (limite di età 6 anni); indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi residui di congedo parentale richiesti nell'anno 2024
4. Congedo di maternità concluso al 12 febbraio 2025: indennità dell'80% riconoscibile su richiesta per tre mesi - sempre ad uno solo dei genitori (limite di età 6 anni); indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi residui di congedo parentale richiesti nell'anno 2025

INDENNITA' INPS

Calcolata sulla base della RMG, ossia alla retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo parentale (oppure il congedo di maternità, qualora il congedo parentale sia fruito in modo continuativo rispetto a quello di maternità).

RMG fino al 12.08.2022: calcolata senza maggiorazione dei ratei

RMG dal 13.08.2022: calcolata con la maggiorazione dei ratei (analoga quindi alla RMG utilizzata per il conteggio del congedo di maternità)

CALCOLO RMG

La RMG si ottiene dividendo l'importo corrispondente all'imponibile contributivo del mese precedente a quello dell'inizio del congedo:

Per 30: per le qualifiche impiegatizie

Per 26: per le qualifiche operaie non agricole

All'importo ottenuto, sono da sommare i ratei di 13esima (e di 14esima mensilità ove prevista), nella seguente misura:

Importo ratei diviso 30: per le qualifiche impiegatizie

Importo ratei diviso 25: per le qualifiche operaie non agricole

INTEGRAZIONE DITTA

Nel periodo di congedo parentale non è prevista;

solo per le festività cadenti nel periodo di congedo parentale, il datore di lavoro deve corrispondere un'indennità integrativa rispetto a quella a carico dell'Inps.

MATURAZIONE RATEI

Fino al 12.08.2022: non prevista

Dal 13.08.2022: obbligatoria.

L'art. 34, D.lgs. n. 151/2001, modificato dal D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105, prevede infatti che, dalla data di entrata in vigore del provvedimento, *«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»*. Si tenga presente che il provvedimento non menziona espressamente la quattordicesima mensilità o ulteriori mensilità a maturazione pro rata temporis previste da alcuni contratti collettivi, pertanto è opportuno sempre verificare il contratto applicato anche per questi istituti e non solo per gli emolumenti connessi all'effettiva presenza in servizio. Ad esempio, il CCNL Terziario, distribuzione e servizi - Confcommercio, nell'ipotesi di accordo di rinnovo del 22 marzo 2024, prevede la maturazione anche della quattordicesima mensilità, si ritiene, solo per i periodi successivi al 22 marzo 2024.

PERIODO INDENNIZZATO

Ai fini della determinazione dell'indennità mensile di congedo parentale a carico dell'Inps, la RMG ottenuta è prima da rapportare alla percentuale di indennizzo (normalmente, per il congedo parentale, 30% - cfr. articolo 15, Legge n. 1204/1971) e poi da moltiplicare per il numero delle giornate del mese interessate dall'evento.

Nel computo delle giornate indennizzate, non sono da considerare:

le festività cadenti di domenica: per le qualifiche impiegatizie

le domeniche e le festività nazionali (cadenti di domenica, o in un qualsiasi giorno infrasettimanale): per le qualifiche operaie non agricole

CONGEDO OBBLIGATORIO TERMINATO ENTRO IL 31 DICEMBRE 2022

PERIODO	% INDENNIZZO	LIMITE ETÀ/ INGRESSO FAMIGLIA	NOTE
9 mesi	30%	14 anni	il periodo massimo indennizzabile è di 9 mesi, se fruiscono del congedo parentale entrambi i genitori. L'indennità spetta infatti per: • 3 mesi intrasferibili alla madre • 3 mesi intrasferibili al padre • 3 mesi in alternativa tra madre e padre Si tratta di 9 mesi indennizzabili per il genitore solo.
10°/11° mese	30% (solo se reddito è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione)		

CONGEDO OBBLIGATORIO TERMINATO DOPO IL 31 DICEMBRE 2022

E MINORE NATO/ADOTTATO/AFFIDATO ANTE 1 GENNAIO 2023 OPPURE MINORE NATO DAL 1 GENNAIO 2023 INDIPENDENTEMENTE DALLA FRUIZIONE DEL CONGEDO OBBLIGATORIO

PERIODO	% INDENNIZZO	LIMITE ETÀ/ INGRESSO FAMIGLIA	NOTE
1 mese	80%	6 anni	A scelta tra i due genitori
8 mesi	30%	14 anni	
10°/11° mese	30% (solo se reddito è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione)	14 anni	

Il periodo massimo indennizzabile è di 9 mesi, se fruiscono del congedo parentale entrambi i genitori.

L'indennità spetta infatti per:

- 3 mesi intrasferibili alla madre
- 3 mesi intrasferibili al padre
- 3 mesi in alternativa tra madre e padre

Si tratta di 9 mesi indennizzabili per il genitore solo.

CONGEDO OBBLIGATORIO TERMINATO DOPO IL 31 DICEMBRE 2023

E MINORE NATO/ADOTTATO/AFFIDATO ANTE 1 GENNAIO 2024 OPPURE MINORE NATO DAL 1 GENNAIO 2024 INDIPENDENTEMENTE DALLA FRUIZIONE DEL CONGEDO OBBLIGATORIO

PERIODO	% INDENNIZZO	LIMITE ETÀ/ INGRESSO FAMIGLIA	NOTE
2 mesi	80%	6 anni	A scelta tra i due genitori
7 mesi	30%	14 anni	
10°/11° mese	30% (solo se reddito è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione)	14 anni	

Il periodo massimo indennizzabile è di 9 mesi, se fruiscono del congedo parentale entrambi i genitori.

L'indennità spetta infatti per:

- 3 mesi intrasferibili alla madre
- 3 mesi intrasferibili al padre
- 3 mesi in alternativa tra madre e padre

Si tratta di 9 mesi indennizzabili per il genitore solo.

CONGEDO OBBLIGATORIO TERMINATO DOPO IL 31 DICEMBRE 2024

E MINORE NATO/ADOTTATO/AFFIDATO ANTE 1 GENNAIO 2025 OPPURE MINORE NATO DAL 1 GENNAIO 2025 INDIPENDENTEMENTE DALLA FRUIZIONE DEL CONGEDO OBBLIGATORIO

PERIODO	% INDENNIZZO	LIMITE ETÀ/ INGRESSO FAMIGLIA	NOTE
3 mesi	80%	6 anni	A scelta tra i due genitori
6 mesi	30%	14 anni	
10°/11° mese	30% (solo se reddito è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione)	14 anni	

Il periodo massimo indennizzabile è di 9 mesi, se fruiscono del congedo parentale entrambi i genitori.

L'indennità spetta infatti per:

- 3 mesi intrasferibili alla madre
- 3 mesi intrasferibili al padre
- 3 mesi in alternativa tra madre e padre

Si tratta di 9 mesi indennizzabili per il genitore solo.

06 DOMANDA DI CONGEDO E RICHIESTA AL DATORE DI LAVORO

MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA INPS

La domanda di congedo parentale deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica dalla lavoratrice/lavoratore dipendente attraverso uno dei seguenti canali:

- tramite il portale web, se si è in possesso di SPID, CIE, CNS, utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito www.inps.it;
- tramite il Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite gli Istituti di patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

La domanda è valida sia per le prestazioni a pagamento diretto dell'Inps che per quelle anticipate dal datore di lavoro e recuperate a conguaglio.

In caso di prestazione con pagamento a conguaglio, la lavoratrice/il lavoratore presenta al datore di lavoro la documentazione rilasciata dall'Inps in occasione della presentazione della domanda dalla quale si evince il periodo di congedo richiesto.

L'Inps, con il messaggio n. 2704 del 23 luglio 2024, comunica l'avvenuta implementazione della procedura per l'acquisizione delle domande di congedo parentale (anche a ore) dei lavoratori dipendenti, recependo le modifiche dell'art. 34 del D.lgs. n. 151/2001, introdotte dalle Leggi di Bilancio 2023 (elevazione dell'indennità all'80% della retribuzione media giornaliera per il primo mese) e 2024 (un ulteriore mese all'80% per il 2024 e al 60% dal 2025).

L'Istituto precisa, inoltre, che non è necessario presentare una nuova domanda per i periodi pregressi già indennizzati con le maggiorazioni normativamente previste.

Al fine di presentare la richiesta, da parte del lavoratore o della lavoratrice, dell'indennità nella misura maggiorata introdotta dalla Legge di Bilancio 2023 (primo mese all'80% della retribuzione) e ampliata dalle successive Leggi di Bilancio.

È necessario spuntare con "SI" la nuova dichiarazione "Dichiaro di voler richiedere l'indennizzo con aliquota maggiorata" inserita nella pagina "Dati domanda" dell'applicazione "Gestione maternità".

La procedura di acquisizione della domanda è stata modificata consentendo, attualmente, di presentare la domanda di congedo parentale per i soli periodi che iniziano non più tardi di due mesi rispetto alla data di presentazione della domanda stessa.

In tale modo la definizione delle domande può seguire l'ordine cronologico di fruizione dei periodi, evitando sovrapposizioni e istanze di modifiche o annullamento di periodi di congedo parentale richiesti e non fruiti.

Ciò non preclude, come ricordato dall'Istituto, la possibilità per il lavoratore di comunicare la necessità di fruire del congedo parentale con un maggiore preavviso al datore di lavoro.

TERMINI DI PRESENTAZIONE DOMANDA INPS

La domanda va inoltrata prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto. Se viene presentata successivamente saranno indennizzati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.

Con riferimento al nuovo limite temporale di fruizione del congedo parentale introdotto dalla Legge di Bilancio 2026, l'Inps, con il Msg. n. 251 del 26/1/2026, ha comunicato di aver aggiornato la procedura online in data 8/1/2026. Pertanto, qualora tra il 1° gennaio 2026 e la data di aggiornamento della procedura di domanda non sia stato possibile presentare preventiva domanda di indennità di congedo parentale all'Inps, si potrà provvedere successivamente presentando domanda per periodi pregressi di congedo parentale fruiti tra la data di entrata in vigore della norma e la data di aggiornamento della procedura.

RICHIESTA AL DATORE DI LAVORO E PREAVVISO

Al fine di contemperare i diritti dei lavoratori con le esigenze organizzative dell'impresa è stato introdotto un periodo di preavviso. Il co. 3, art. 32, D.lgs. n. 151/2001 dispone che 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 5 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.

La possibilità di una collocazione temporale diversa da parte del datore di lavoro non è consentita perché la giurisprudenza di legittimità qualifica il diritto alla fruizione del congedo in termini di diritto potestativo, in relazione al quale vige l'unico onere del rispetto del preavviso (Cass., 16207/2008). Resta comunque ferma la possibilità di disciplinare la fruizione dei congedi attraverso accordi da prendere anche a cadenza mensile con i richiedenti o con le loro rappresentanze aziendali, volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto alla cura della famiglia.

07 PART TIME IN ALTERNATIVA AL CONGEDO PARENTALE

(art. 8, co.7, D.lgs. n. 81/2015)

Il lavoratore, per una sola volta, può richiedere in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro part-time, a condizione che la riduzione d'orario non sia superiore al 50%. Il datore di lavoro deve procedere alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

08 IL CONGEDO PARENTALE COME CAUSA DI ANTICIPAZIONE DEL TFR

IL CONGEDO PARENTALE COME CAUSALE AGGIUNTIVA

Il TFR può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi e l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo; anche gli statuti delle **forme pensionistiche complementari** possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione (cfr. articolo 5, T.U. n. 151/2001 e articolo 7, Legge n. 53/2000).

09 SANZIONI

(art. 38, D.lgs. n. 151/2001 modificato dal D.lgs. n. 105/2022)

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza per congedo parentale sono puniti con la sanzione amministrativa da lire 1 milione a lire 5 milioni, ossia da 516,46 fino a 2.582,28 euro e dove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all' articolo 46-bis del D.lgs. 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.

RINGRAZIAMENTI

Ideazione e coordinamento: **Mariagrazia di Nunzio**

La presente opera e' stata predisposta da:

Alessia Riva
Sara Mangiarotti

ed è stata condivisa da tutti i membri del Centro Studi e da Morena Massaini.

Progetto grafico: **Federica Gaiaudo**

CONTATTI

info@fondazionecdlmilano.it
www.fondazionecdlmilano.it