



❖ CONGEDI NEL RAPPORTO DI LAVORO: TUTELA DELLA GENITORIALITA'

L'ordinamento giuridico italiano riconosce la centralità della famiglia, prestando particolare attenzione alla tutela della genitorialità. In primis, la stessa Costituzione, mediante la lettura combinata dell'articolo 31 e dell'articolo 37, stabilisce l'obbligo di proteggere la maternità e, più in generale, la genitorialità, mediante misure legislative ed economiche idonee a consentire ai genitori di conciliare la vita familiare con quella lavorativa.

In secondo luogo, il legislatore è nuovamente intervenuto sul tema con il d.lgs. 151/2001 ovvero con il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. E' proprio all'interno di tale fonte normativa che vengono previsti il congedo di maternità, il congedo di paternità e il congedo parentale.

CONGEDI NEL RAPPORTO DI LAVORO: TUTELA DELLA GENITORIALITA'



CONGEDO DI
MATERNITA'

CONGEDO DI
PATERNITA'

CONGEDO DI PATERNITA'
ALTERNATIVO

CONGEDO
PARENTALE

I congedi di maternità, paternità e parentale rappresentano un insieme di tutele fondamentali per i genitori lavoratori, pensate dal legislatore per garantire:

- la salute della madre;
- il benessere del neonato;
- la conciliazione tra vita familiare e lavoro.

CONGEDO DI MATERNITA'

Con riferimento alla lavoratrice madre, il legislatore riconosce in capo alla stessa il diritto al congedo di maternità. Tale diritto si sostanzia nel **divieto di adibire al lavoro la lavoratrice dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 3 mesi successivi la data effettiva del parto**. Si tratta di un divieto assoluto e, perciò, di un **diritto irrinunciabile** della lavoratrice.

Nell'ipotesi in cui il **parto** dovesse avvenire **successivamente rispetto alla data presunta** indicata nel certificato, il divieto si estende al periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva.

Al tempo stesso, se il **parto** dovesse avvenire **anticipatamente rispetto alla data presunta**, la fruizione del congedo è riconosciuta anche per i giorni non goduti prima del parto, anche qualora l'aggiunta di tali giornate comporti il superamento del periodo di 5 mesi.



Come chiarito dall'Inps nel messaggio n. 18311/2007, ai fini del **calcolo del periodo di congedo di maternità** fruibile i due mesi devono computarsi a decorrere dal giorno della data presunta del parto a ritroso, senza computare tale giornata. Ugualmente si dovrà procedere per il calcolo dei 3 mesi successivi. Pertanto, la durata complessiva di fruizione del congedo di maternità è pari a **5 mesi e un giorno**.

Il Testo Unico dispone la facoltà per la lavoratrice, alternativamente, di optare:

- per l'**astensione dal lavoro esclusivamente dopo il parto entro i 5 mesi successivi**: condizione fondamentale è l'attestazione da parte del medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, unitamente al medico competente, dell'assenza di rischi o condizioni di lavoro che possano arrecare un danno alla salute della lavoratrice e del bambino. In tal caso, la lavoratrice deve produrre la **documentazione entro il 7° mese di gravidanza**;
- per il ricorso alla **flessibilità del congedo di maternità**: in questa ipotesi, la lavoratrice si astiene dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto sino ai 4 mesi successivo la data effettiva dello stesso, sempre a condizione che il medico del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente attestino l'assenza di pregiudizi per la salute della gestante e del nascituro. Anche in questo caso, è onere della lavoratrice produrre la **documentazione medica** entro il 7° mese di gravidanza. In questa ipotesi non vi è l'obbligo di invio della certificazione all'Istituto previdenziale, nonostante l'articolo 21 richiami questo obbligo. Pertanto, la lavoratrice è tenuta a consegnare la documentazione esclusivamente al datore di lavoro. Sulla base dei chiarimenti forniti dall'Inps con la circolare n. 152/2000, qualora la lavoratrice successivamente all'opzione della flessibilità del congedo di maternità rinunciasse a detta facoltà, ovvero dovessero intervenire delle situazioni tali da far venir meno il giudizio espresso dal medico, come ad esempio il sopraggiungere di uno stato di malattia della lavoratrice, i giorni lavorati durante l'8° mese verranno successivamente fruiti dalla lavoratrice, con conseguente prolungamento del periodo di congedo per un numero di giornate equivalenti.



Sommario:

- Congedo di maternità
- Congedo di paternità
- Congedo di paternità alternativo
- Congedo parentale



Collegamenti:

Art. 31 Costituzione
 Art. 37 Costituzione
 D.Lgs. 151/2001
 Messaggio INPS n. 18311/2007
 Circolare INPS n. 152/2000
 Art. 21 D.Lgs. 151/2001
 Art. 11 D.Lgs. 151/2001
 Art. 2103 codice civile
 Art. 17 D.Lgs. 151/2001
 Art. 7 D.Lgs. 151/2001
 Interpello Min. del Lav. n. 39/2010
 DPR 445/2000
 Art. 1175 codice civile
 Art. 1375 codice civile
 Art. 12, c. 4, Legge 153/1969
 DPR 917/1986
 D.lgs. 105/2022
 Art. 27 bis D.Lgs. 151/2001

Valutazione dei rischi, demansionamento e interdizione anticipata

Ai sensi dell'articolo 11, il datore di lavoro deve effettuare una specifica valutazione dei rischi, documentata all'interno del DVR, strettamente connessi alla **salute e alla sicurezza delle lavoratrici in gravidanza**, in particolare i rischi indicati nell'**allegato C del decreto**. Nell'ipotesi di svolgimento di mansioni tali da integrare un lavoro rischioso e quindi vietato, il datore di lavoro deve valutare la possibilità di adibire la lavoratrice a **mansioni equivalenti**, ossia appartenenti alla medesima categoria e al medesimo livello di inquadramento di quelle cui era adibita.



Qualora non fosse possibile l'adibizione a mansioni equivalenti, la lavoratrice può essere legittimamente adibita a **mansioni** appartenenti a livelli di inquadramento **inferiori**, con il diritto a conservare lo **stesso trattamento normativo ed economico** e la medesima qualifica delle mansioni precedentemente svolte. Si tratta di una forma di demansionamento ulteriore rispetto alle ipotesi previste dall'articolo 2103 del codice civile.

Se anche l'adibizione mansioni inferiori sia di fatto inapplicabile, potrà essere disposta l'interdizione anticipata da parte del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro.

A tal proposito, la **durata del divieto** di adibizione al lavoro della lavoratrice in gravidanza può essere esteso nelle ipotesi di **interdizione anticipata**, che può essere disposta dall'Ispettorato del Lavoro o dall'ASL territorialmente competente.

Nello specifico, l'articolo 17 del Testo Unico stabilisce che:

- spetta al **servizio ispettivo del Ministero** disporre il **provvedimento di interdizione anticipata** a decorrere dai 3 mesi la data presunta del parto nel caso di occupazione della lavoratrice in lavori ritenuti gravosi e pregiudizievoli;
- nei casi invece di **gravi complicanze della gravidanza** o di preesistenti forme morbose che possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, l'ASL su istanza della lavoratrice dispone entro 7 giorni dalla presentazione della medesima istanza l'**astensione del lavoro sin dal momento dell'emanazione del provvedimento**;
- nel caso invece di **condizioni di lavoro o ambienti pregiudizievoli**, ovvero di impossibilità di adibire la lavoratrice ad altra mansione, l'**Ispettorato può disporre d'ufficio o su istanza l'interdizione anticipata**. Il richiamo è all'articolo 7 del d.lgs. 151/2001. Tale disposizione prevede infatti, un generale divieto di adibire la lavoratrice per il periodo antecedente la data presunta del parto e sino ai 7 mesi di vita del bambino al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri indicati nell'**allegato A** dello stesso decreto. Sono ricomprese, inoltre, quelle lavorazioni che comportino il rischio di esposizione ad agenti e condizioni di lavoro indicati nell'**allegato B**. Nelle medesime ipotesi, l'astensione può essere prorogata fino ai 7 mesi successivi la data effettiva del parto.

Adozione e affidamento

La disciplina in materia di congedo di maternità, riguardante anche le ipotesi di **flessibilità, interdizione anticipata e proroga del congedo**, si applica anche alle ipotesi di adozione e affidamento.

Nello specifico:

- in caso di **adozione nazionale**, il congedo deve essere fruito nei **5 mesi successivi all'ingresso** del minore nel nucleo familiare;
- nell'ipotesi di **adozione internazionale**, il congedo può essere fruito anche **durante la permanenza all'estero** richiesta per l'**incontro con il minore** e per la procedura adottiva, ferma restando la possibilità per la lavoratrice durante tale periodo di fruire di un congedo non retribuito. In ogni caso, fermo restando la durata complessiva del congedo, questo deve essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. Come chiarito dal Ministero del Lavoro con risposta ad interpello n. 39/2010, nel caso in cui la procedura di adozione dovesse interrompersi senza l'ingresso del minore in Italia, il periodo di permanenza all'estero sarà computato come congedo di maternità;
- nell'ipotesi di **affidamento del minore**, il congedo può essere fruito **entro i 5 mesi successivi all'affidamento per un periodo massimo di 3 mesi**.

Interruzione della gravidanza

Relativamente all'**interruzione volontaria** o **terapeutica** della **gravidanza** occorre distinguere due ipotesi differenti:

- interruzione **successiva al 180° giorno dalla gestazione**: la lavoratrice avrà diritto alla **fruizione del congedo di maternità** e di percepire la relativa **indennità** erogata dall'**Inps**;
- interruzione nei **primi 180 giorni dalla gestazione**: l'interruzione comporterà una **stato di malattia**, con il conseguente diritto alla percezione del relativo **trattamento economico**.

Per **concepimento** si intende il **300° giorno antecedente la data presunta del parto** attestata dal certificato medico di gravidanza.

Nel **primo caso**, ovvero nell'ipotesi di decesso del bambino alla nascita o durante la fruizione del congedo di maternità, la lavoratrice può **riprendere lo svolgimento dell'attività lavorativa**, comunicandolo al datore di lavoro con un **preavviso di almeno 10 giorni**, e a condizione che:

- 1 la lavoratrice attesti tramite certificato la data in cui è avvenuta l'interruzione della gravidanza ovvero il decesso del bambino, o in alternativa tramite dichiarazione sostitutiva ai sensi del DPR 445/2000;
- 2 il medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, unitamente al medico competente, attestino che la ripresa del lavoro non pregiudichi la salute della lavoratrice.

Sospensione del congedo per ricovero del bambino

Ulteriore tutela apprestata alla lavoratrice in maternità è la **sospensione del congedo di maternità nel caso di ricovero del neonato in una struttura ospedaliera**. In questa ipotesi, su richiesta della lavoratrice il congedo può essere **fruito in tutto o in parte** dalla data di **dimissione del figlio dall'ospedale**.

Tale facoltà può essere esercitata **una sola volta per ogni figlio** e a condizione che la lavoratrice produca idonea attestazione medica che dichiari la compatibilità del suo stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa durante il ricovero del bambino.

Trattamento economico

La maternità rappresenta una causa di sospensione del rapporto di lavoro, che comporta il diritto della lavoratrice all'**indennità economica erogata dall'Inps** e, laddove previsto dal contratto collettivo applicato, l'integrazione erogata dal datore di lavoro.

Durante la fruizione del congedo, la lavoratrice **matura** altresì i ratei di **ferie, permessi e mensilità aggiuntive**.

Essendo il rapporto di lavoro sospeso, durante la fruizione del congedo resta fermo il **rispetto** da parte della lavoratrice dei **doveri di buona fede e correttezza** di cui agli articoli 1175 e 1375 del codice civile.



L'indennità erogata dall'Inps è pari **all'80% della retribuzione media globale giornaliera** relativa al periodo di paga del mese immediatamente precedente l'inizio dell'evento. Tale retribuzione è la medesima presa a riferimento per il calcolo dell'indennità di malattia ed è composta dalle somme percepite dalla lavoratrice che si **computano nell'imponibile previdenziale** utile al calcolo dei contributi dovuti.

L'indennità spetta:

- per tutto il periodo di **congedo di maternità**, anche nelle ipotesi di interdizione anticipata di proroga del congedo;
- nell'ipotesi di risoluzione del rapporto per colpa grave della lavoratrice costituente **giusta causa, scadenza del termine** apposto al contratto e **cessazione dell'attività**;

- nell'ipotesi in cui la lavoratrice si trovi all'inizio del congedo sospesa, assente dal lavoro senza retribuzione o disoccupata, a condizione che tra la **sospensione/assenza/disoccupazione** e l'inizio del periodo di congedo non siano trascorsi **più di 60 giorni**.

Anche per l'individuazione delle giornate indennizzate si seguono le stesse regole previste per l'erogazione dell'indennità di malattia.

L'indennità viene generalmente **anticipata dal datore di lavoro per conto dell'Inps** e viene poi **recuperata tramite conguaglio** dei contributi dovuti allo stesso istituto nella denuncia **Uniemens**. Vi sono tuttavia dei casi in cui è l'Inps che provvede ad erogare direttamente l'indennità al lavoratore, come ad esempio nelle ipotesi di:

- operai agricoli;
- lavoratori stagionali assunti a tempo determinato;
- lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro senza intervento della CIG;
- datore di lavoro sottoposto a procedura concorsuale
- inadempimento del datore di lavoro rispetto all'obbligo di anticipo dell'indennità, accertato dall'Ispettorato del Lavoro.

 Generalmente la contrattazione collettiva, anche di secondo livello, prevede l'obbligo da parte del datore di lavoro di riconoscere un importo al lavoratore a titolo di **integrazione dell'indennità c/Inps**, in modo tale da raggiungere la stessa retribuzione che la lavoratrice avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato.

Alcuni contratti collettivi, come il CCNL Pubblici Esercizi, prevedono il riconoscimento dell'integrazione solo il periodo di astensione obbligatoria, pari a 5 mesi, e non anche durante gli eventuali periodi di interdizione anticipata o prolungamento del congedo.

 L'indennità economica di competenza dell'Inps, così come anticipata dal datore di lavoro, è **esente da contribuzione**. Si tratta di una delle ipotesi tassativamente elencata all'articolo 12, comma 4, della Legge 153/1969, come modificato dal d.lgs. 314/1997, di **eccezione al principio di armonizzazione delle basi imponibili**, in quanto, ferma restando l'esenzione da contribuzione previdenziale, l'indennità è assoggettata a imponibilità fiscale ai sensi delle disposizioni del DPR 917/1986.

Inoltre, nelle ipotesi di integrazione a carico del datore di lavoro, al fine di evitare che il lavoratore percepisca un trattamento economico complessivamente superiore rispetto a quello che avrebbe percepito se avesse normalmente svolto la propria attività lavorativa, deve applicarsi il procedimento della **lordizzazione**.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Nella tutela della genitorialità rientra anche la figura del padre lavoratore. Nello specifico il d.lgs. 105/2022 è intervenuto sul punto modificando il Testo Unico e introducendo, all'art. 27 bis, in luogo del congedo facoltativo, il **congedo obbligatorio**. Le modifiche apportate decorrono dal 13 agosto 2022.

 Il congedo di paternità obbligatorio prevede il diritto del padre lavoratore di astenersi dalla prestazione dell'attività lavorativa per un periodo massimo di 10 giorni lavorativi. Il congedo può essere fruito dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto e fino ai 5 mesi successivi la nascita del bambino.

La fruizione può avvenire:

- in via continuativa;
- in via non continuativa. Si evidenzia che, in ogni caso, **non è possibile la fruizione ad ore**.

 Qualora si tratti di **parto plurimo**, la durata del congedo di paternità si eleva da 10 a **20 giorni lavorativi**.

Tale congedo può essere goduto anche in concomitanza con il congedo di maternità della madre e in caso di fruizione del congedo alternativo. Inoltre, è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche nell'ipotesi di **morte perinatale** del figlio ossia quando si verifica:

- morte del figlio a decorrere dalla 28° settimana di gestazione;
- morte del figlio alla nascita;
- morte del figlio nei 28 giorni successivi alla nascita.

! Resta ferma anche l'ipotesi di fruizione nel caso di **adozione** o **affidamento di minore**.

Ai fini della fruizione è necessario che il lavoratore comunichi tale intenzione, **preventivamente e per iscritto**, al datore di lavoro rispettando un periodo di preavviso pari ad almeno 5 giorni o al diverso termine eventualmente previsto dal contratto collettivo di riferimento.

 Al padre lavoratore, dal punto di vista economico, spetta un'**indennità** nella misura del **100% della RMG**. Anche in questo caso viene **anticipata dal datore di lavoro** per poi essere successivamente recuperata con **conguaglio** in sede di **Uniemens**, fatti salvi specifici casi in cui l'indennità viene erogata direttamente dall'Istituto. Si segnala che in tali ipotesi è necessario che il lavoratore presenti domanda di congedo anche all'Inps.

Oltre all'indennità economica, al padre spetta anche la **contribuzione figurativa** per il periodo di congedo fruito.

CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

La normativa tutela il padre lavoratore riconoscendogli anche quello che è conosciuto come congedo di paternità alternativo. Si tratta della possibilità di astenersi dalla prestazione dell'attività lavorativa per tutta la **durata del congedo di maternità**, o per l'eventuale parte residua, in alcuni specifici casi individuati dal legislatore:

- **morte della madre;**
- **grave infermità della madre;**
- **abbandono del bambino da parte della madre;**
- **affidamento esclusivo del bambino al padre.**

In ogni caso l'astensione riguarda solo il **periodo successivo alla nascita** del bambino.

Per fruire del congedo di paternità alternativo è necessario che il padre lavoratore presenti al datore di lavoro la **certificazione attestante il verificarsi di una delle situazioni predette**. Sul tema è intervenuto l'Inps che, con il messaggio n. 8774/2007, ha fornito delle delucidazioni in merito alla documentazione da fornire al datore.

SITUAZIONE	DOCUMENTAZIONE
Morte della madre	Non è richiesto il certificato di morte, sono sufficienti gli estremi della madre e la data del decesso
Grave infermità della madre	E' richiesta la specifica certificazione medica attestante la situazione di infermità

SITUAZIONE	DOCUMENTAZIONE
<p>Abbandono del bambino da parte della madre</p>	<p>Devono distinguersi due ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mancato riconoscimento del figlio da parte della madre: è richiesta la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà da cui risulta: <ul style="list-style-type: none"> • il mancato riconoscimento da parte della madre; • la sottoposizione del figlio alla potestà del padre; • il mancato affidamento presso terzi; 2. abbandono del figlio in un momento successivo al riconoscimento: oltre a quanto sopra indicato, è necessario presentare anche copia del provvedimento (o, in attesa di provvedimento, copia dell'istanza presentata) con cui il giudice ha dichiarato la decadenza della responsabilità della madre.
<p>Affidamento esclusivo del bambino al padre</p>	<p>E' necessario fornire copia del provvedimento del giudice nel quale dispone l'affidamento esclusivo del figlio</p>

Tale documentazione, deve essere presentata anche in sede di domanda di fruizione del congedo di paternità alternativo all'Inps.

 Nella specifica ipotesi di grave infermità della madre, il tribunale di Firenze n. 1169/2009 ha specificato che il diritto del padre a fruire del congedo alternativo è indipendente dal fatto che la madre sia lavoratrice.

Anche in questo caso, coerentemente con il congedo di maternità, l'indennità è **anticipata dal datore** di lavoro e successivamente recuperata in sede di **conguaglio** nella denuncia **Uniemens**. Tale indennità, ai sensi dell'articolo 29 del d.lgs. 1551/2001, è **pari all'80% della RMG** (retribuzione media giornaliera) calcolata con le medesime modalità previste per l'indennità di maternità.

Condizione necessaria per il diritto alla percezione dell'indennità è la sussistenza di un valido rapporto di lavoro del padre del bambino.

CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un periodo di **astensione facoltativa** dal lavoro riconosciuto ai genitori lavoratori, finalizzato a garantire la cura, la presenza affettiva e relazionale nei primi anni di vita del figlio, naturale, adottato o affidato.

 Esso spetta ai genitori lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro attivo, fino al compimento del **12° anno di età del bambino** (o nei 12 anni successivi all'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), per una durata complessiva massima di **10 mesi, elevabili a 11 mesi** se il padre usufruisce di almeno 3 mesi anche non continuativi di congedo.

Si specifica che i genitori possono usufruire del congedo parentale anche contemporaneamente.

La disciplina è stata **modificata** con l'intervento del **D.Lgs 105/2022**.

Nello specifico:

Durata del congedo parentale per 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 sotto soglia	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

Durata del congedo parentale per genitore madre

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Totale dei 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 sotto soglia	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

Durata del congedo parentale per genitore padre

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Totale dei 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 sotto soglia	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

Durata del congedo parentale per "genitore solo"

GENITORE SOLO	Prima della riforma	Dopo la riforma
Totale dei 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
GENITORE SOLO CON REDDITO SOTTOSOGLIA	Prima della riforma	Dopo la riforma
Totale dei 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

Se il **rapporto di lavoro termina** durante il congedo, il **diritto al congedo decade** dalla data di cessazione dell'attività lavorativa.

Anche i **genitori adottivi o affidatari** hanno diritto al congedo parentale, alle stesse condizioni previste per i genitori naturali. Il congedo può essere richiesto entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età anagrafica del bambino, e comunque non oltre il compimento della maggiore età. In caso di adozione, affidamento o parto plurimo, il diritto al congedo spetta per ciascun figlio, alle medesime condizioni.

Modalità di fruizione

Il congedo parentale può essere goduto:

- **per periodi continuativi;**
- **per periodi frazionati** su base **mensile, giornaliera od oraria**: ovvero quando tra un periodo e l'altro vi è una effettiva ripresa al lavoro;
- **fruizione oraria**: non modifica la durata del congedo. In base alla disciplina del CCNL o per quanto stabilito dalla legge (in misura pari alla **metà dell'orario medio giornaliero** del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello in cui è iniziato il congedo).

Per poter fruire del congedo parentale il genitore interessato deve:

- comunicare l'inizio e la fine del periodo di congedo al datore con un **preavviso di 5 giorni**;
- presentare, prima dell'inizio del congedo, **domanda in via telematica all'Inps** precisando il periodo di assenza.

Per quanto concerne la richiesta di congedo parentale **orario** deve essere invece presentata:

1. al datore di lavoro con un **preavviso di 2 giorni**;
2. all'Inps prima dell'inizio del congedo.

Trattamento economico

Il congedo parentale è retribuito parzialmente secondo i seguenti criteri:

- per un massimo di **9 mesi complessivi** (madre e/o padre), spetta un'**indennità pari al 30%** della retribuzione media giornaliera:
 - alla madre spettano 3 mesi non trasferibili;
 - al padre spettano 3 mesi non trasferibili;
 - ai genitori, in alternativa, spetta un ulteriore periodo di 3 mesi condivisi;
 - al genitore solo spettano tutti i 9 mesi.

Eventuali mesi di congedo ulteriori ai 9 indennizzati sono retribuiti al 30%, **solo se il reddito del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo pensionistico.**

Per promuovere una maggiore condivisione dei compiti di cura, la normativa prevede una **maggiorazione all'80% della retribuzione per un massimo di 3 mesi complessivi**, da fruire entro il sesto anno di vita del bambino, secondo le seguenti scadenze:

- dal 1° gennaio 2023: **un mese** indennizzato all'80% per figli nati o adottati/affidati dal 1° gennaio 2023, a condizione che il congedo di maternità o paternità sia terminato **dopo il 31 dicembre 2022**;
- dal 1° gennaio 2024: **due mesi** indennizzati all'80%, alle stesse condizioni, ma con termine del congedo obbligatorio **successivo al 31 dicembre 2023**;
- dal 1° gennaio 2025: **tre mesi** indennizzati all'80%, per chi ha terminato il congedo **dopo il 31 dicembre 2024**.

Non si tratta di mesi aggiuntivi, ma di una **maggiorazione dell'indennità** prevista per 3 dei mesi già spettanti (quelli non trasferibili tra i genitori). Il beneficio è riconosciuto anche al genitore solo.