

Congedo parentale: modalità di fruizione e criteri di calcolo

Campo di applicazione e durata

Il congedo parentale, disciplinato dall'art. 32 e segg. del D.Lgs. n. 151/2001, consiste nella possibilità da parte di ciascun genitore di astenersi dal lavoro, anche in modo frazionato, per un ulteriore periodo rispetto a quello obbligatorio secondo modalità e principi riportati nella tabella che segue.

	Singolarmente	Complessivamente
Madre	6 mesi	10 mesi elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre decida di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi
Padre	6 mesi elevabile a 7 nel caso in cui il padre decida di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi;	

Ne deriva che le possibili combinazioni di astensione dal lavoro della madre e del padre sono quelle indicate nella tabella che segue.

Combinazioni di astensione dal lavoro: ipotesi 1

Madre	6 mesi	5 mesi	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese	
Padre	5 mesi	6 mesi	7 mesi	7 mesi	7 mesi	7 mesi	
Residuo Madre	/	/	/	1 mese	2 mesi	3 mesi	
Residuo Padre	/	/	/	/	/	/	

Combinazioni di astensione dal lavoro: ipotesi 2

Padre	7 mesi	6 mesi	5 mesi	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese
Madre	4 mesi	5 mesi	6 mesi	6 mesi	6 mesi	6 mesi	6 mesi
Residuo Padre	/	/	/	1 mese	2 mesi	3 mesi	4 mesi
Residuo Madre	/	/	/	/	/	/	/

Genitore unico

Si segnala che oltre al caso in cui siano presenti entrambi i genitori, il legislatore ha anche fornito indicazioni in merito alla possibilità di fruire il congedo parentale in presenza di un "solo genitore", stabilendo in questo caso una durata complessiva dell'astensione non superiore a 10 mesi.

Il concetto del genitore solo è stato più volte trattato anche dall'INPS (circ. n. 109/2000, n. 139/2002, n. 8/2003 e msg. n. 22911/2007) al fine di individuare nel dettaglio le casistiche in cui ricorre l'ipotesi legislativa.

Allo stato attuale le ipotesi individuate sono le seguenti:

- 1) morte dell'altro genitore;
- 2) abbandono del figlio da parte di uno dei genitori;
- 3) affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore risultante da provvedimento formale;
- 4) non riconoscimento del figlio da parte di un genitore;
- 5) grave infermità di un genitore. Per grave infermità è da intendere quella situazione che, ancorché temporalmente circoscritta, può di fatto impedire al genitore gravemente infermo di prendersi cura del figlio, anche se quest'ultimo è sotto alla potestà di entrambi i genitori.

Se la condizione di genitore unico si verifica successivamente alla fruizione del proprio periodo massimo (6 mesi per la madre e 7 per il padre), nel calcolo dei 10 mesi vanno computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori.

Genitore unico

Decesso del padre

Nel caso in cui la madre abbia già usufruito di 6 mesi di congedo e il padre abbia usufruito di 1 mese e si verifica il decesso, in questo caso la madre potrà continuare a usufruire di altri 3 mesi per un complessivo di 10 mesi.

Genitore separato

Nel caso di genitore separato la condizione di genitore unico si realizza solo se nella sentenza di separazione risulti che il figlio è affidato a uno solo dei genitori.

È stato inoltre chiarito che il congedo parentale di 10 mesi non è fruibile nel caso della "ragazza madre", a meno che non si sia verificato il mancato riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore. Se il bambino è stato inizialmente riconosciuto da un solo genitore (e pertanto ha realizzato la condizione di genitore unico) e poi successivamente è stato riconosciuto anche dall'altro genitore, il periodo di congedo fruibile tra i due genitori è comunque, in via ordinaria, di 10 mesi e l'elevazione a 7 mesi a favore del padre è prevista solo nel caso in cui il padre abbia già fruito di un periodo di congedo non inferiore a 3 mesi (INPS, circ. n. 8/2003).

Ragazza madre

"Ragazza madre" e riconoscimento successivo del bambino da parte del padre

Madre che ha goduto di 8 mesi di congedo parentale

Il padre potrà godere di un periodo massimo di 2 mesi di congedo (per un totale di 10 mesi).

Madre che ha goduto di 7 mesi di congedo parentale

Il padre può godere fino a 4 mesi di congedo (per un totale di 11 mesi), poiché avendo la possibilità di fruire di almeno 3 mesi di congedo (da 7 fino a 10 mesi) può scegliere di elevare il congedo fino a 11 mesi complessivi.

I periodi di congedo possono peraltro essere goduti entro i primi 8 anni d'età del bambino (fino al giorno, compreso, dell'ottavo compleanno).

I genitori possono decidere di fruire del congedo:

- **frazionatamente** ovvero per periodi non continuativi a condizione, tuttavia, che fra un periodo e l'altro vi sia la ripresa lavorativa;

Modalità di fruizione del congedo parentale

– **contemporaneamente:** ciascun genitore, infatti, matura un proprio diritto, individuale e autonomo, al periodo di congedo parentale, indipendentemente dalla condizione lavorativa dell'altro genitore (dipendente, libero professionista ecc.). A questo proposito il comma 4 dell'art. 32 del T.U. stabilisce che la possibilità di fruire dei congedi è riconosciuta anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

In particolare il **padre lavoratore** può utilizzare i congedi:

1. in concomitanza con l'utilizzo del congedo di maternità da parte della madre lavoratrice;
2. se la madre decide di non riprendere l'attività lavorativa e chiede anch'essa il congedo parentale;
3. se la madre usufruisce dei riposi giornalieri.

Il **padre, durante i periodi di congedo parentale della madre, non può usufruire, tuttavia, dei riposi giornalieri.**

La domanda di congedo parentale può ritenersi accolta anche per lo stesso mese in cui la lavoratrice è stata autorizzata alla flessibilità (ossia, all'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza di un altro bambino).



Il diritto al congedo parentale è strutturato come **diritto potestativo** di sospendere unilateralmente la prestazione di lavoro, **pertanto non** può essere fatta alcuna **obiezione** da parte del **datore di lavoro**.

Adozione e affidamento

Il congedo parentale è **fruibile** anche nei casi di adozione, nazionale e internazionale, e affidamento (INPS, circ. n. 16/2008) **entro i primi 8 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare**, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età.

Parto plurigemellare

Alcune altre considerazioni devono essere avanzate nel caso di fruizione del congedo parentale in presenza di parti plurigemellari (INPS, msg. n. 569/2001 e circ. n. 8/2003); in tali ipotesi **ciascun genitore ha diritto a fruire, per ogni nato, del numero di mesi ordinari di congedo parentale, nei suoi primi 8 anni di vita.** La norma trova applicazione anche nell'ipotesi di adozione e affidamento di minori (anche non fratelli) il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data. Il genitore può utilizzare il congedo parentale anche se l'altro sta usufruendo di altro tipo di congedo (es.: congedo parentale per il padre e riposi giornalieri per la madre).

Casi di esclusione

Gli unici casi di esclusione dalla possibilità di poter fruire del congedo parentale è rappresentata dai **lavoratori a domicilio** e dagli **addetti ai servizi domestici e familiari.**

Modalità di calcolo della durata del congedo parentale

L'INPS, con circolare n. 134382/1982 ha stabilito quali siano le modalità con cui devono essere conteggiati i periodi (fruibili anche frazionatamente) di congedo parentale.

Occorre, in particolare, distinguere le seguenti casistiche:

1. *durata del periodo di astensione esattamente pari a un mese o a un multiplo dello stesso:* devono essere computati ai fini del periodo massimo uno o più mesi interi;

2. *durata del periodo o dei periodi di astensione di durata inferiore o superiore al mese:*
- 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 successivamente a eventuali ulteriori periodi;
 - 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.



Esempio

Modalità di calcolo della durata del congedo parentale

Esempio punto 1: astensione esattamente pari a un mese o multipli

Una lavoratrice richiede i seguenti periodi di congedo parentale:

— dal 1° febbraio	al 30 giugno	4 mesi
— dal 18 settembre	al 17 ottobre	<u>1 mese</u>
per un totale di		5 mesi

nota: la lavoratrice ha diritto a usufruire ancora di 1 mese di congedo parentale.

Esempio punto 2: astensioni inferiore o superiore al mese ma non multipli esatti

Una lavoratrice richiede i seguenti periodi di congedo parentale:

— dal 5 febbraio	al 15 aprile	2 mesi + 11 gg.	= 2 mesi + 11 gg.
— dal 15 maggio	al 14 giugno	1 mese	= 1 mese + 10 gg.
— dal 1° luglio	al 25 luglio	25 gg.	= <u>0 mesi + 25 gg.</u>
per un totale di			4 mesi + 6 gg.

nota: la lavoratrice ha ancora diritto a usufruire di 1 mese e 24 gg. di congedo parentale.

Qualora la fruizione del congedo avvenga frazionatamente, come nell'esempio "Modalità di calcolo della durata del congedo parentale", il periodo massimo di assenza dovrà essere verificato computando i giorni compresi nei periodi indicati nella domanda di richiesta. Qualora, a seguito di un periodo di congedo parentale, il genitore fruisca, immediatamente dopo, di giorni di ferie o malattia, riprendendo poi l'attività lavorativa, le giornate festive e i sabati (in caso di settimana corta) cadenti nell'intervallo, tra il congedo parentale e le ferie o la malattia, non vanno computati nel periodo di congedo parentale. Qualora si susseguano, senza interruzione, un primo periodo di congedo parentale e un successivo periodo di ferie o di malattia e un ulteriore periodo di congedo parentale, i giorni festivi e i sabati (in caso di settimana corta), che si collocano nei periodi devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale.

Ai fini della fruizione del congedo parentale, **ciascun genitore lavoratore dipendente è tenuto**, salvo i casi di oggettiva impossibilità, a **preavvisare il datore di lavoro** secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un periodo di preavviso non inferiore a 15 giorni.

Congedo frazionato

Procedura per la richiesta del congedo parentale



Esempio 1: congedo frazionato con ripresa effettiva dell'attività lavorativa

In caso di orario contrattuale articolato su 5 giorni (settimana corta) dal lunedì al venerdì:

- 1^a settimana: dal lunedì al venerdì: congedo parentale
sabato: settimana corta
domenica: riposo
- 2^a settimana: dal lunedì al venerdì = ferie o malattia
sabato: settimana corta
domenica: riposo
- 3^a settimana: lunedì: ripresa dell'attività lavorativa

In questo caso, le **giornate di sabato e di domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza non devono essere conteggiate come congedo parentale** poiché il lavoratore riprende effettivamente l'attività lavorativa.

Esempio 2: congedo frazionato senza ripresa effettiva dell'attività lavorativa

In caso di orario contrattuale articolato su 5 giorni (settimana corta) dal lunedì al venerdì:

- 1^a settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale
sabato: settimana corta
domenica: riposo
- 2^a settimana: dal lunedì al venerdì = ferie o malattia
sabato: settimana corta
domenica: riposo
- 3^a settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale

In questo caso, le sole giornate di **sabato e di domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza devono essere conteggiate come congedo parentale** poiché non si verifica una effettiva ripresa dell'attività lavorativa.

Documentazione da allegare alla domanda di congedo

La **domanda** per il conseguimento dell'**indennità** per congedo parentale deve **necessariamente** essere **presentata all'INPS** in data antecedente alla fruizione del congedo ovvero entro la data di inizio della suddetta fruizione (mod. AST/FAC – cod. SR23).

Copia della suddetta domanda va presentata **anche al datore di lavoro**.

Il trattamento economico per congedo parentale non può essere riconosciuto per periodi anteriori alla data di tale comunicazione (Cass. n. 22239/2004 e n. 19369/2005).

Alla domanda per la richiesta dell'indennità per congedo parentale deve essere allegata la seguente documentazione:

- certificato di nascita (o autocertificazione);
- per le *adozioni/affidamenti nazionali* copia del provvedimento di adozione o di affidamento e copia del documento rilasciato dall'autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia;
- per le *adozioni/affidamenti internazionali*: 1) copia del certificato dell'Ente autorizzato da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia; 2) copia dell'autorizzazione all'ingresso in Italia del minore rilasciata dalla commissione adozioni internazionali; 3) nel caso di provvedimento straniero di adozione, copia del decreto di trascrizione nel registro di stato civile emesso dal tribunale dei minori (o autocertificazione).
- per la domanda presentata dal *genitore solo*:

- a) nel caso di morte dell'altro genitore, è necessario presentare il certificato di morte o un'autocertificazione;
 - b) nell'ipotesi di grave infermità dell'altro genitore, il genitore che intenda fruire del maggior periodo di congedo parentale alleggerà in busta chiusa, unitamente alla domanda, specifica certificazione medica rilasciata da struttura pubblica e comprovante la grave infermità dell'altro. L'Istituto non può accettare l'autocertificazione attestante la grave infermità considerato che, ai sensi dell'art. 49, D.P.R. n. 445/2000, i certificati medici non possono essere sostituiti da altro documento;
 - c) nell'ipotesi di abbandono di un figlio da parte di un genitore deve essere presentata l'autocertificazione;
 - d) nell'ipotesi di affidamento esclusivo del figlio al solo genitore richiedente deve essere presentata copia del provvedimento del giudice da cui risulti l'affidamento esclusivo del figlio al solo genitore richiedente;
 - e) nell'ipotesi di non riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori, il richiedente il maggior periodo di congedo parentale dovrà rilasciarne apposita dichiarazione di responsabilità; e ciò indipendentemente dal cognome acquisito dal bambino;
- *parto plurigemellare* (INPS, circ. n. 103/2001 e msg. n. 569/2001): il genitore che intenda avvalersi di ulteriori periodi di congedo parentale per la presenza di due o più figli gemelli dovrà presentare separate domande con il modulo AST. FAC.

Ciascun genitore lavoratore dipendente, titolare di uno o più rapporti di lavoro in corso, durante il periodo del congedo parentale, ha diritto a ricevere un'**indennità economica giornaliera** posta a carico dell'INPS, anticipata dal datore di lavoro e poi recuperata da quest'ultimo attraverso il sistema del conguaglio.

L'indennità è invece erogata direttamente dall'INPS per gli operai agricoli, lavoratori stagionali a termine, lavoratori dello spettacolo a tempo determinato o a prestazione.

L'importo della prestazione previdenziale è stabilito nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera del lavoratore o della lavoratrice ed è erogato per i seguenti periodi:

- *per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi* (utilizzato fino al 3° anno di vita del bambino e cioè fino al giorno, compreso, del terzo compleanno): sotto questa ipotesi l'indennità economica a carico dell'INPS è concessa indipendentemente dal reddito prodotto;
- *per il periodo oltre il sesto mese e, comunque, fino a 10 (o 11) mesi, nonché per il congedo fruito oltre il compimento del 3° anno* (e comunque fino al compimento dell'8° anno di età): l'indennità, pari al 30%, può essere erogata se il reddito individuale del genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Anche se la lavoratrice o il lavoratore possiede un reddito superiore a quello fissato dalla legge, mantiene comunque il diritto a godere del congedo senza retribuzione.

Nei casi di **adozione e affidamento** il trattamento economico, pari al 30% della retribuzione, è riconoscibile per un periodo massimo complessivo di 6 mesi tra i due genitori **entro i 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia.**

Trattamento economico

Reddito di riferimento in caso di adozione o affidamento

Qualunque periodo di congedo richiesto oltre i 3 anni dall'ingresso, nonché i periodi di congedo ulteriori rispetto ai 6 mesi, potranno essere indennizzati subordinatamente alla verifica delle condizioni reddituali.

Il reddito cui fare riferimento per individuare la spettanza o meno della prestazione previdenziale del 30% è, come detto, commisurato a 2,5 volte l'importo minimo di pensione. Per il 2009 il valore reddituale massimo oltre il quale non spetta l'indennità INPS è pari a euro 14.877,20 (ossia: euro 5.950,88 x 2,5).

Il valore reddituale di riferimento deve essere confrontato con il reddito prodotto dal lavoratore nell'anno in cui inizia il congedo parentale e tale confronto è valido fino a quando non si verifica una interruzione del congedo stesso.

Il reddito prodotto da prendere in considerazione per il confronto è quello assoggettabile all'IRPEF, esclusa la prestazione di cui trattasi, percepito dal genitore richiedente nell'anno in cui inizia il congedo, con esclusione:

1. del reddito della casa d'abitazione;
2. dei trattamenti di fine rapporto comunque denominati;
3. del reddito derivante da competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

Tenuto conto che al momento della richiesta il reddito dell'anno non è definitivo, il lavoratore deve dichiarare il reddito individuale presunto, con l'impegno a dichiarare il reddito definitivo. Tale dichiarazione è effettuata direttamente nel modello di richiesta del congedo parentale da presentare all'INPS e al datore di lavoro.



Esempio

Reddito di riferimento e diritto a ricevere l'indennizzo

Bambino di età superiore a 3 anni

Mamma in congedo parentale per 3 mesi (inizio 1 novembre – termine 31 gennaio) gli altri 3 mesi già usufruiti prima del compimento del 3° anno di età.

Reddito presunto (escluso il trattamento economico di maternità, il reddito della casa d'abitazione e redditi a tassazione separata) € 21.500,00

Non deve essere erogato il trattamento economico del congedo parentale, però la lavoratrice conserva il diritto ad assentarsi senza retribuzione.

Esempio 2

Bambino di età superiore a 3 anni

Mamma in congedo parentale per 3 mesi (inizio 1 novembre – termine 31 gennaio) gli altri 3 mesi già usufruiti prima del compimento del 3° anno di età.

Reddito presunto (escluso il trattamento economico di maternità, il reddito della casa d'abitazione e redditi a tassazione separata) € 13.860,00

Deve essere erogato il trattamento economico del congedo parentale

Reddito effettivo (escluso il trattamento economico di maternità, il reddito della casa d'abitazione e redditi a tassazione separata) € 14.122,00

Confermata l'erogazione del trattamento economico del congedo parentale.

Esempio 3

Bambino di età superiore a 3 anni

Mamma in congedo parentale per 3 mesi (inizio 1 novembre – termine 31 gennaio) gli altri 3 mesi già usufruiti prima del compimento del 3° anno di età.

Reddito presunto (escluso il trattamento economico di maternità, il reddito della casa d'abitazione e redditi a tassazione separata) € 14.755,00

Deve essere erogato il trattamento economico del congedo parentale

Reddito effettivo (escluso il trattamento economico di maternità, il reddito della casa d'abitazione e redditi a tassazione separata) € 14.892,00

Recupero del trattamento economico del congedo parentale attraverso la procedura di conguaglio.

Il trattamento economico è riconosciuto dall'istituto previdenziale soltanto per le cd. giornate indennizzabili. Ai fini dell'individuazione delle giornate indennizzabili trovano integrale applicazione i criteri vigenti per l'erogazione delle prestazioni economiche di malattia senza l'applicazione del periodo di carenza. Per le lavoratrici con **qualifica di impiegata** le **giornate indennizzabili** corrispondono a **tutti i giorni di calendario comprese le domeniche** e con esclusione delle sole **festività nazionali e internazionali coincidenti con la domenica**.

Per le lavoratrici con **qualifica di operaia** l'indennità giornaliera è corrisposta per tutte le **giornate lavorative comprese nel periodo di assenza** (compreso il sabato) con esclusione delle domeniche e delle festività nazionali e infrasettimanali.



Festività cadenti durante il periodo del congedo di maternità

Durante il periodo del congedo parentale, in caso di festività cadenti in detto periodo, il datore di lavoro deve integrare l'indennità posta a carico dell'INPS al fine di raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

La misura dell'indennità INPS del 30% è da commisurarsi, come detto, alla retribuzione media giornaliera. La retribuzione media giornaliera è calcolata come rapporto tra la retribuzione imponibile nel periodo di paga mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale e il coefficiente divisore di cui si dirà oltre.

La **retribuzione imponibile** è quella utile ai fini previdenziali (art. 12, legge n. 153/1969) e cioè tutto ciò che la lavoratrice riceve dal datore di lavoro, in denaro o in natura, **al lordo di qualsiasi ritenuta**.

Alla retribuzione imponibile, a differenza di quanto avviene nel congedo di maternità, **non deve essere aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori** eventualmente erogati alla lavoratrice in quanto **gli stessi non maturano in tale periodo**.

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 mensile scaduto e 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 **fruizione frazionata del congedo parentale** 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".

Retribuzione media giornaliera

Retribuzione imponibile



Esempio 1: lavoratrice fruiscie del congedo parentale immediatamente dopo il congedo di maternità

data presunta del parto = data effettiva del parto	15 febbraio	
congedo maternità (5 mesi)	dal 15 dicembre	al 15 maggio
congedo parentale (6 mesi)	dal 16 maggio	al 15 novembre
retribuzione di riferimento	mese di novembre	

Esempio 2: dopo il congedo di maternità la lavoratrice riprende l'attività lavorativa

data presunta del parto = data effettiva del parto	15 febbraio	
congedo maternità (5 mesi)	dal 15 dicembre	al 15 maggio
ripresa dell'attività lavorativa	dal 16 maggio	al 24 maggio
congedo parentale (6 mesi)	dal 25 maggio	al 24 novembre
retribuzione di riferimento	mese di maggio	

Coefficiente divisore

Il coefficiente divisore utile per ottenere la retribuzione media giornaliera è differente a seconda se il lavoratore o la lavoratrice hanno qualifica di impiegato/a oppure operaio/a. In particolare:

- impiegati*: la retribuzione media giornaliera è pari alla retribuzione di riferimento diviso il coefficiente "30". Se il mese precedente non è stato interamente lavorato, la retribuzione media giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione di riferimento per il numero di giorni lavorati o comunque retribuiti nel periodo. Non deve essere considerato nel calcolo della retribuzione di riferimento il trattamento economico corrisposto dal datore di lavoro per la festività cadente di domenica (INPS, circ. n. 93/1988).
- operai con retribuzione oraria*: la retribuzione media giornaliera si ottiene dividendo l'ammontare della retribuzione di riferimento per il numero dei giorni lavorati, o comunque per i quali è stata corrisposta la retribuzione. Nel caso in cui la prestazione lavorativa sia distribuita su 5 giorni, è necessario considerare anche la sesta giornata, moltiplicando i giorni lavorati (o retribuiti) presenti nel periodo di riferimento della retribuzione per il coefficiente 0,20.
- operai mensilizzati*: la retribuzione media giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione di riferimento per il divisore fisso "26", sempre che la lavoratrice abbia prestato la loro attività per l'intero mese, altrimenti valgono le regole di calcolo per gli operai retribuiti a ore. Poiché nella retribuzione degli operai retribuiti in misura fissa o mensilizzata la giornata di sabato è già retribuita, si ritiene che non si debba procedere con il calcolo della sesta giornata.

Particolarità

- *Part time* (INPS, circ. n. 82/1993, n. 182/1997 e n. 87/1999): nel congedo parentale usufruito da un lavoratore con rapporto di lavoro part time di tipo verticale su base annua, il diritto al congedo non può essere riconosciuto durante le pause contrattuali, essendo tale diritto esercitabile nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa. La retribuzione cui parametrare l'indennità sarà quella corrisposta nell'ultimo periodo lavorato.



Esempio 1: impiegati

Congedo parentale dal 1° ottobre

Retribuzione corrente del mese di settembre (interamente lavorato): euro 1.500,00

$$\text{RMG} \frac{1.500,00}{30} = \text{euro } 50,00$$

Esempio 2: impiegati con retribuzione oraria

Congedo parentale dal 1° ottobre

Retribuzione corrente del mese di settembre (interamente lavorato): euro 1.500,00

Giornate retribuite $22 + 4,40 (0,20 \times 22) = 26,40$

$$\text{RMG} \frac{1.500,00}{26,40} = \text{euro } 56,82$$

Esempio 3: impiegati mensilizzati (mese interamente lavorato)

Congedo parentale dal 1° ottobre

Retribuzione corrente: euro 1.500,00

Presenze: mese interamente lavorato

Retribuzione erogata nel mese di settembre: euro 1.500,00

$$\text{RMG} \frac{1.500,00}{26} = \text{euro } 57,69$$

Esempio 4: impiegati mensilizzati (mese *non* interamente lavorato)

Congedo parentale dal 1° ottobre

Retribuzione corrente: euro 1.500,00

Presenze: 23 giornate effettivamente retribuite

Retribuzione erogata nel mese di settembre: $\frac{1.500,00}{26} \times 23 = \text{euro } 1.326,92$

$$\text{RMG} \frac{1.326,92}{23} = \text{euro } 57,62$$

- *Pluralità dei rapporti* (INPS, circ. n. 134382/1982 e INPS Ferrara, circ. interna 1.8.2005): la lavoratrice che, durante il periodo del congedo parentale, svolge attività comunque retribuita alle dipendenze di terzi non ha diritto all'indennità ed è tenuta a rimborsare l'importo dell'indennità indebitamente percepita.
- Qualora una lavoratrice sia titolare di due rapporti di lavoro a part time, il contemporaneo svolgimento di più rapporti di lavoro con datori di lavoro diversi non preclude alla lavoratrice di poter usufruire del congedo parentale presso un datore e svolgere l'attività lavorativa presso l'altro datore.
- *Risoluzione del rapporto di lavoro* (INPS, circ. n. 134382/1982): il diritto al congedo parentale e alla correlativa indennità viene automaticamente meno con la cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, in quanto tale diritto presuppone l'esistenza di un rapporto di lavoro pienamente produttivo di effetti.
- *Rinnovi contrattuali* (INPS, circ. n. 84/1980 e n. 150/1984): nei casi di

rinnovo economico del contratto collettivo applicato alla lavoratrice madre in cui si prevede la corresponsione di somme forfettarie (esempio arretrati retributivi a copertura di periodi di vacanza contrattuale o a compensazione della maggiore durata contrattuale), queste sono qualificabili quali elementi retributivi (soggetti a contribuzione) e pertanto utili ai fini della liquidazione dell'indennità (quindi anche quella facoltativa) posta a carico dell'INPS. Dunque, il datore di lavoro, per i periodi in cui sono state a suo tempo erogate le prestazioni di maternità, dovrà procedere con la riliquidazione della prestazione e con i connessi conguagli con i contributi dovuti all'INPS.

- *Ratei* (art. 34, D.Lgs. n. 151/2001): i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, però sono esclusi agli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
- *Base contributiva e fiscale* (D.P.R. n. 917/1986 art. 6; Min. fin., circ. n. 326/1997): l'indennità economica anticipata dal datore di lavoro ma a carico dell'INPS erogata durante il periodo del congedo parentale non concorre a formare base imponibile ai fini contributivi e forma base imponibile fiscale. L'integrazione posta a carico del datore di lavoro, ove prevista, costituisce normale retribuzione da assoggettare sia a contribuzione che a IRPEF.

Contribuzione figurativa

La **contribuzione figurativa** spettante al lavoratore e/o alla lavoratrice è di **ammontare differente** a seconda della **"tipologia" di congedo parentale** che si sta **richiedendo**. Potremmo avere, infatti, una contribuzione piena oppure parziale, a seconda dei casi.

Contribuzione figurativa piena: i **periodi di congedo parentale** che danno diritto al trattamento economico e normativo, pari a **6 mesi per ciascun genitore**, sono **coperti da contribuzione figurativa per il diritto alla pensione**. Quindi per i suddetti periodi si ha diritto a una contribuzione figurativa nella stessa misura cui si avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento della prestazione lavorativa.

Contribuzione figurativa parziale: gli **ulteriori periodi di congedo parentale**, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono **coperti da contribuzione figurativa**, attribuendo, tuttavia, come valore retributivo per tali periodi il **200%** del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento.

Imprese partecipate dallo Stato

A decorrere dall'1.1.2009, anche per le imprese partecipate dallo Stato (art. 20, c. 2, legge n. 133/2008) è previsto il **versamento di aliquote contributive** volte a finanziare i trattamenti di **malattia e maternità**. Tali aliquote sono **comprehensive anche della contribuzione figurativa**. Conseguentemente, si dovrà procedere ad accreditare la contribuzione figurativa per i periodi caratterizzati dagli eventi di congedo parentale anche nel caso in cui il lavoratore dipendente non sia titolare di posizione assicurativa nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti, e a prescindere dall'Ente pensionistico di appartenenza. L'INPS provvederà poi a trasferire tale contribuzione figurativa presso le gestioni pensionistiche cui sono assicurati i lavoratori interessati (es. INPDAP, IPOST, Fondo Speciale per il personale delle Ferrovie dello Stato) (INPS, msg. n. 15680/2009).

Riscatto del periodo di congedo parentale

Il periodo di congedo parentale, se collocato **temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro** e se non coperto da assicurazione, può essere riscattato nella misura massima di 5 anni, purché all'atto della domanda i richiedenti possano fare valere 5 anni di contribuzione versati in costanza di effettiva attività lavorativa; per beneficiare del riscatto è necessario che il lavoratore risulti in forza al 27.4.2001, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/2001 (art. 2, c. 504, legge n. 244/2007). Il diritto al riscatto è riconosciuto a prescindere dalla collocazione dell'evento e dal fatto che, antecedentemente o successivamente al periodo oggetto di domanda, sia stata svolta attività lavorativa in settori che non prevedevano o non prevedano il riscatto per maternità. La durata dei periodi corrispondenti al congedo parentale al di fuori del rapporto di lavoro da ammettere a riscatto è pari 6 mesi (7 mesi per il padre o 10 mesi per il genitore unico) (INPS, msg. 8762/2009). Non sono cumulabili il riscatto del corso di laurea e i periodi di congedo parentale collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro indipendentemente dall'entità dei periodi riscattati e ancorché gli stessi non si sovrappongano cronologicamente.

Malattia (INPS, circ. n. 134382/1982 e n. 8/2003): l'**indennità per congedo parentale non compete** alle lavoratrici assenti dal lavoro per malattia o infortunio sul lavoro. Pertanto, qualora l'evento morboso insorga durante detto periodo, l'erogazione dell'indennità è sospesa. Trascorso il periodo di malattia, il diritto all'indennità, se spettante, riprende la sua operatività secondo i limiti e le modalità previste dalla normativa. Al fine del computo dei mesi usufruiti come congedo parentale, i periodi di malattia indennizzati o indennizzabili devono essere considerati neutri ai fini del complessivo periodo di congedo parentale spettante, pertanto rilevano esclusivamente i periodi di assenza fruiti sino al giorno immediatamente precedente la data di inizio dell'evento e quelli successivi. Inoltre si dovrà tenere conto dei criteri previsti per la frazionabilità.

Rapporto con altri istituti



Esempio

Malattia durante il periodo di congedo parentale

Lavoratrice con orario lavorativo distribuito su 5 giorni (settimana corta):

Congedo parentale	dal lunedì 2 febbraio	al venerdì 6 febbraio
Malattia	dal lunedì 9 febbraio	al venerdì 13 febbraio
Congedo parentale	dal lunedì 16 febbraio	in poi

I sabati del 7 e 14 febbraio e le domeniche dell'8 e 15 febbraio devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale.

L'assenza dal lavoro per cause (come il congedo parentale) legate non a una "sospensione" del rapporto di lavoro ma a una semplice inesigibilità della relativa prestazione lavorativa non configura, agli effetti erogativi della indennità di malattia, una sospensione del rapporto di lavoro.

Malattia del bambino (Min. lav., nota 28.8.2006, Prot. 25/I/0003004): è possibile sospendere la fruizione del congedo parentale, su domanda dell'interessato, in caso di insorgenza della malattia del bambino, mutando

così il titolo dell'assenza dal lavoro. Le norme sul congedo parentale e quelle sulla malattia del bambino non pongono alcun divieto di cumulo dei due istituti, intendendosi tuttavia per cumulo la possibilità di fruire, non contemporaneamente, sia del congedo parentale sia del congedo per malattia del figlio. **Permesso per gravi motivi di salute del figlio** (Min. lav., interpello n. 31/2009): è stato riconosciuto il **diritto al lavoratore di poter mutare il titolo giustificativo dell'assenza** dal posto di lavoro da congedo parentale (non retribuito) a permesso retribuito per gravi motivi di salute del figlio disciplinato dalla contrattazione collettiva; ciò, in relazione al principio di trattamento di miglior favore attribuito alla contrattazione collettiva.



Prassi amministrativa

Min. lav., nota 20.3.2009, n. 31 Prot. 25/I/0003918

È stata, pertanto, riconosciuta la possibilità di mutare il titolo giustificativo dell'assenza dal servizio senza che a ciò osti la diversa natura giuridica del titolo stesso. L'ammissibilità della sospensione del congedo parentale appare peraltro legittimata da una lettura orientata dell'art. 22 comma 6, del D.Lgs. n. 151/2001 (trattamento economico e normativo del congedo di maternità) cui l'art. 34, comma 6, dello stesso D.Lgs. (trattamento economico e normativo del congedo parentale) fa rinvio, secondo cui le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità o di congedo parentale. Se ne deduce che i predetti congedi potranno essere sospesi da ferie o assenze ad altro titolo, stante la non contemporaneità del loro godimento. Ai fini del mutamento del titolo giustificativo dell'assenza da congedo parentale a permesso retribuito rileva, pertanto, esclusivamente la sussistenza dei requisiti di legge per la fruizione dell'uno o dell'altro. In particolare, per la ricorrenza del permesso retribuito di cui al comma 2 dell'art. 30 del C.C.N.L. del 9 agosto 2000 l'amministrazione dovrà valutare la ricorrenza dei "gravi motivi" nella fattispecie concreta, quale presupposto legittimante per la fruizione del detto permesso retribuito, dal momento che non esiste una precisa casistica declinata dal Legislatore.

Appare dunque legittima la possibilità di concedere il permesso retribuito per gravi motivi nell'ipotesi di malattia del figlio tra i 3 e gli 8 anni in quanto, dalla sua fruizione consegue un trattamento più favorevole al lavoratore.

Soggetti iscritti alla gestione separata INPS

In favore dei lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata (art. 1, c. 788, legge n. 296/2006; D.M. 12.7.2007; INPS, circ. n. 137/2007), è **prevista un'indennità per congedo parentale, limitata- mente a un periodo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.** Destinatari della tutela sono i lavoratori non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie né pensionati, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata pari allo 0,50% fino all'entrata in vigore del D.M. 12.7.2007 e allo 0,72% per i periodi successivi.

In caso di adozione e affidamento sia nazionali che internazionali (si rammenta che in caso di affidamenti internazionali ci si riferisce soltanto a quelli preadottivi), il congedo parentale, compreso il relativo trattamento economico, è riconoscibile per un periodo complessivo di 3 mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, a condizione che il minore stesso non abbia superato, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, i 12 anni di età. In tale ipotesi il requisito minimo contributivo delle 3 mensilità dovrà essere reperito nei 12 mesi che precedono la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

L'erogazione del trattamento economico è **effettuata dall'INPS** relativamente a eventi di parto o ingressi in famiglia (nel caso di adozioni o affidamenti) verificatisi dall'1.1.2007. È esclusa l'indennizzabilità di periodi di congedo parentale che si riferiscano a eventi (parti o ingressi in famiglia) intervenuti antecedentemente a tale data.

Hanno diritto all'indennità per congedo parentale soltanto quei soggetti (madri/padri biologici, adottivi e affidatari) per i quali sia riscontrato l'**accreditamento di almeno 3 mensilità** della contribuzione maggiorata sopra indicata nei 12 mesi presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità/paternità. Il diritto ai periodi di congedo, in caso di parto plurimo, è riconoscibile per ogni bambino nel rispetto del limite temporale previsto.

La domanda di congedo parentale deve essere presentata in data anteriore all'inizio del congedo stesso, essendo indennizzabili, in caso contrario, soltanto i periodi successivi alla domanda. I periodi di congedo parentale sono indennizzabili subordinatamente alla sussistenza di un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale e all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

L'**indennità è calcolata**, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, **in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi dodici mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo**, come sopra individuato.

I periodi di astensione dall'attività lavorativa per i quali è corrisposta l'indennità per congedo parentale sono coperti da **contribuzione figurativa** ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della misura stessa.