

## CONGEDO PARENTALE 2015

Si riportano di seguito le modifiche, tardive e parziali, apportate a tale istituto dal Jobs act con validità limitata al periodo dal 25 giugno al 31 dicembre 2015

<p>Art. 32 decreto legislativo 151 del 2001. CONGEDO PARENTALE (come modificato dall'art. 1 comma 339 della Legge di stabilità N° 228 del 24/12/2012, in recepimento - tardivo e parziale in quanto rinvia alla contrattazione collettiva di settore - della Direttiva 2010/41/UE del 7/7/2010)</p> <p><b>I.</b> Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:</p> <p>a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;</p> <p>b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;</p> <p>c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.</p> <p>1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa, e di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.</p> <p>2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.</p> <p>3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, 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 periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo.</p> <p>4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.</p> <p>4-bis . Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva</p>	<p>Art. 32. decreto legislativo 151 del 2001 <u><i>in vigore dal 25/6/2015 al 31/12/2015</i></u> (come modificato dal decreto legislativo 15 giugno 2015 n° 80).</p> <p>1. Per ogni bambino, <i>((nei primi suoi dodici anni di vita))</i>, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete: <i>((33))</i></p> <p>a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;</p> <p>b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;</p> <p>c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.</p> <p>1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.</p> <p><i>((1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun</i></p>
--	--

*genitore puo' scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.*

*La fruizione su base oraria e' consentita in misura pari alla meta' dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma e' esclusa la cumulabilita' della fruizione oraria del congedo parentale*

*con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le*

*disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e*

*soccorso pubblico.) ((33))*

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal

lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre

mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori e'

elevato a undici mesi.

*((3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il*

*genitore e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilita', a*

*preavvisare il datore di lavoro secondo le modalita' e i criteri*

*definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di*

*preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine*

*del periodo di congedo. Il termine di preavviso e' pari a 2 giorni*

*nel caso di congedo parentale su base oraria.) ((33))*

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche

qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di

lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa

dell'attivita' lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente

previsto dalla contrattazione collettiva.

-----  
AGGIORNAMENTO (33)

Il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 ha disposto:

- (con l'art. 26, comma 2) che le presenti modifiche si applicano

in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015 e per le

sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo;

- (con l'art. 26, comma 3) che **"Il riconoscimento dei benefici per**

**gli anni successivi al 2015 e' condizionato alla entrata in vigore di**

**decreti legislativi attuativi** dei criteri di delega di cui alla legge

10 dicembre 2014, n. 183, **che individuino adeguata**

	<p><b>copertura finanziaria";</b>  - (con l'art. 26, comma 4) che "Nel caso in cui non entrino in vigore i provvedimenti di cui al comma 3, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dall'anno 2016, le disposizioni modificate dagli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15 e 16 si applicano nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del presente decreto".</p>
--	---

Periodo di astensione facoltativa dal lavoro che può essere chiesto alternativamente da entrambi i genitori nei primi otto anni di vita del bambino (ovvero nei primi dodici anni di vita ma solo per il periodo dal 25 giugno al 31 dicembre 2015)<sup>1</sup>, in modo continuativo o frazionato, per un periodo complessivo massimo di dieci mesi elevabile a undici mesi solo nel caso in cui il padre ne chieda almeno tre; ciascun genitore può chiedere un massimo di sei mesi elevabile a sette solo per il padre.

Da una interpretazione letterale della norma appare evidente che per usufruire dell'ulteriore mese di congedo parentale, rimanendo fermo il limite massimo per la madre di sei mesi, sarà in realtà necessario che il padre ne chieda almeno cinque: tale previsione costituisce una misura minima di congedo parentale non trasferibile del padre, peraltro raramente utilizzata anche a causa della scarsa informazione.<sup>2</sup>

Questo diritto è riconosciuto a ciascun genitore, indipendentemente dalla titolarità di analogo diritto in capo all'altro genitore, che, pertanto, può anche essere non lavoratore/lavoratrice.

Per i primi trenta giorni di congedo parentale spetta l'intera retribuzione, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio, ma non nel computo della tredicesima mensilità.

I mesi successivi danno diritto al 30% della retribuzione nel limite di cinque mesi e solo se usufruiti entro il terzo anno di vita del bambino (ovvero nei primi sei anni di vita ma solo per il periodo dal 25 giugno al 31 dicembre 2015)<sup>3</sup>, sono computati nell'anzianità di servizio, ma riducono le ferie e la tredicesima mensilità.

Infine i periodi di congedo parentale fruiti nell'arco temporale tra i sei e gli otto anni (ovvero dagli otto ai dodici anni limitatamente al periodo dal 25 giugno al 31 dicembre 2015) non sono in alcun caso indennizzati.

Il congedo parentale può essere fruito, anche in modo frazionato<sup>4</sup>, da entrambi i genitori anche contemporaneamente e il padre lo può utilizzare anche durante l'astensione obbligatoria della madre

<sup>1</sup> La circolare INPS n° 139 del 17/7/2015 chiarisce che in tale periodo ciascun genitore può fruire di periodi di congedo parentale residui.

<sup>2</sup> Esemplicando se la madre chiede solo da uno a quattro mesi di congedo parentale il padre potrà chiederne fino a sette mesi, altrimenti il padre potrà prendere i 6 mesi spettanti di congedo parentale se la madre ne ha presi al massimo cinque, viceversa se la madre ha già usufruito di tutti i sei mesi a lei spettanti di congedo parentale il padre ne potrà chiedere al massimo cinque mesi.

<sup>3</sup> Gli ulteriori mesi di congedo parentale (fino al massimo di 10 o 11 mesi) e quelli usufruiti fra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino (ovvero fra il sesto e l'ottavo – tale ultimo termine rimane inalterato - anno di vita ma solo per il periodo dal 25 giugno al 31 dicembre 2015) danno diritto al 30% della retribuzione solo se il reddito annuo individuale è inferiore a due volte e mezza l'importo della pensione minima: tale limite di reddito, annualmente rivalutato, è pari per l'anno 2015 ad Euro 6.531,07.

<sup>4</sup> I periodi di astensione facoltativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi; tale modalità di computo si applica anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro. Al contrario, nel caso di interruzione del congedo nella giornata prefestiva, la Corte di Cassazione ha chiaramente stabilito nella Sentenza N° 6742/2012 del 4 maggio 2012 che "il diritto al congedo parentale ... si configura come un diritto potestativo di astenersi da una prestazione lavorativa che sarebbe altrimenti

e durante la fruizione dei riposi orari per allattamento della madre, ma ai fini dell'intera retribuzione dei primi trenta giorni, si considera il cumulo dei giorni fruiti da entrambi i genitori fino ad arrivare a trenta.

L'Aran ha chiarito che per poter parlare di "frazionamento" del congedo parentale è necessario che l'astensione dal lavoro sia intervallata da almeno un giorno di servizio effettivo (escludendo ad esempio anche ferie o permessi retribuiti).

Il congedo parentale attualmente può essere fruito anche ad ore come previsto dalla Legge di stabilità N° 228 del 2012 che tuttavia rinviava per le modalità di fruizione e i criteri di calcolo del monte ore alla contrattazione collettiva di settore.

Nella perdurante assenza della contrattazione collettiva è intervenuto il decreto legislativo n° 80 del 15 giugno 2015 (c.d. Jobs act) che ha di nuovo modificato l'art. 32 del Testo Unico sulla maternità/paternità ma solo temporaneamente fino al 31 dicembre 2015. Con ulteriore grave ritardo e, come spesso accade, in pieno periodo estivo, l'INPS ha emanato la circolare n° 152 del 18/8/2015 che disciplina le modalità di fruizione del congedo parentale ad ore nel seguente modo:

- la misura del congedo parentale ad ore è pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente all'inizio del congedo parentale;
- attualmente ha natura sperimentale con validità solo dal 25 giugno al 31 dicembre 2015;
- i genitori possono fruire del congedo parentale nelle diverse modalità giornaliera, mensile e oraria, ma rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali possono assentarsi dal lavoro a tale titolo;
- il congedo parentale ad ore NON è cumulabile con permessi o riposi previsti dallo stesso Testo Unico, pertanto non può essere fruito negli stessi giorni in cui il genitore fruisca dei riposi giornalieri per allattamento ovvero dei riposi orari per assistenza ai figli disabili;
- nel caso di fruizione del congedo parentale su base oraria è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa nella giornata, pertanto le domeniche ed eventualmente i sabati NON sono considerati né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo;
- l'indennizzo viene computato su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria, prendendo a riferimento la paga mensile precedente al congedo parentale con esclusione della tredicesima e dei trattamenti accessori;
- le ore di congedo parentale sono coperte da contribuzione figurativa;
- la domanda va presentata al datore di lavoro e all'INPS<sup>5</sup> con un termine di preavviso non inferiore a due giorni nel caso di congedo orario.

PART-TIME al posto del congedo parentale: ulteriore possibilità introdotta dal Jobs act, ma questa in via definitiva dato che non comporta alcuna spesa per le finanze pubbliche, è la facoltà per il lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino a massimo il 50% in luogo del congedo parentale per una sola volta ed entro i limiti del congedo ancora spettante. Si configura dunque un diritto di scelta sulla modalità di fruizione del congedo parentale a fronte del quale il datore di lavoro "è tenuto" a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.<sup>6</sup>

---

dovuta, pertanto è evidente che esso non può riferirsi a giornate in cui tale prestazione non è comunque dovuta – come generalmente il sabato e la domenica – tranne l'ipotesi in cui la giornata festiva sia interamente compresa nel periodo di congedo parentale".

<sup>5</sup> Nella fase transitoria la domanda è presentata on-line all'Istituto in relazione al singolo mese solare con procedure diverse per il congedo parentale in modalità giornaliera/mensile e per quello in modalità oraria. Tali domande possono essere inoltrate tramite tre canali:

- web sul sito dell'INPS richiedendo preventivamente il PIN dispositivo, - contact center telefonico (803164 da rete fissa o 06164164 da cellulare); - patronati.

<sup>6</sup> Art. 8 comma 7 decreto legislativo 15 giugno 2015 n°81.

In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire, per ogni bambino, dell'intero periodo di congedo parentale previsto dalla legge; quindi, per ogni figlio, fino a sei mesi per la madre e fino a sette mesi per il padre, nel limite massimo complessivo di dieci o undici mesi per entrambi i genitori.

Tuttavia la condizione di maggior favore dell'intera retribuzione è limitata a soli trenta giorni indipendentemente dalla durata complessiva dei congedi fruiti dai genitori in rapporto al numero dei gemelli.

Documentazione: istanza presentata all'ufficio di appartenenza con indicazione della durata almeno **cinque** giorni prima l'inizio del periodo di astensione facoltativa dal lavoro (salvo i casi di oggettiva impossibilità).

E' da ritenersi possibile interrompere la fruizione in atto del congedo parentale in caso di malattia: in tal caso la richiesta di modificare il titolo dell'assenza dovrà essere esercitata nelle forme previste dalla disciplina generale per le assenze per malattia con tempestiva comunicazione della patologia in atto.

Tale modifica del titolo dell'assenza comporta, di fatto, un frazionamento del congedo parentale, pertanto, per poter godere del periodo residuo è necessario il rientro in servizio, nonché una nuova richiesta da parte dell'interessata, nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti (sembrerebbe, dunque, che il servizio debba protrarsi per almeno **5** giorni).