

CONGEDO PARENTALE (maternità facoltativa)

1) LAVORATRICI E LAVORATORI DIPENDENTI

A CHI SPETTA

Lavoratrici/lavoratori dipendenti (compresi i lavoratori assicurati ex IPSEMA) a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere.

Lavoratrici/lavoratori agricoli con contratto di lavoro a tempo determinato (O.T.D.) alle seguenti condizioni:

- se il periodo di congedo parentale è richiesto nel 1° anno di vita del bambino sono necessarie 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno precedente l'evento che sarà indennizzabile anche per le astensioni che si protraggono nell'anno successivo;
- se il periodo di congedo parentale è richiesto negli anni di vita del bambino successivi al primo e sino al 6° (ai fini dell'indennizzabilità) e sino al 12° (ai fini della fruibilità) è necessario che sussista lo status di lavoratore (iscrizione negli elenchi agricoli e 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno precedente la richiesta del congedo oppure nello stesso anno purché le giornate di lavoro siano effettuate prima dell'inizio del congedo).

Il congedo parentale **non spetta** ai genitori disoccupati o sospesi, ai genitori lavoratori domestici, ai genitori lavoratori a domicilio. Nel caso in cui il rapporto di lavoro in atto cessi all'inizio o durante il periodo di fruizione del congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dal momento in cui è cessato il rapporto di lavoro.

QUANDO SPETTA

Il congedo parentale compete, in costanza di rapporto di lavoro, ai genitori naturali entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Detto periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7, dalla nascita del figlio, se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora.
- al genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;

Ai lavoratori dipendenti, **genitori adottivi o affidatari**, il congedo parentale spetta, con le stesse modalità dei genitori naturali, e cioè entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

QUANTO SPETTA

genitori naturali, possono usufruire dell'indennità per congedo parentale:

- entro i primi 6 anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;
- dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
- dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino il congedo non è mai indennizzato.

genitori adottivi o affidatari, possono usufruire dell'indennità per congedo parentale al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile:

- entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore, indipendentemente dalle condizioni di reddito del richiedente, per un periodo di congedo complessivo di sei mesi tra i due genitori;
- dai 6 anni e un giorno agli 8 anni dall'ingresso in famiglia del bambino nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni dall'ingresso in famiglia, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
- dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del bambino il congedo non è mai indennizzato.

L'elevazione dei limiti temporali di fruibilità del congedo parentale da 8 a 12 anni e dei limiti temporali di indennizzo a prescindere dalle condizioni di reddito da 3 a 6 anni, sono stati introdotti dagli artt. 7, 9 e 10 del d.lgs. n.80 del 15 giugno 2015. Tali novità, inizialmente di natura sperimentale, sono state stabilizzate dall'art.43, comma 2, del d.lgs. n.148 del 14 settembre 2015. Per ogni ulteriore approfondimento si rinvia alla [Circolare INPS n.139 del 17 luglio 2015](#).

2) LAVORATRICI E LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

A CHI SPETTA

Lavoratrici/lavoratori iscritti alla gestione separata (Legge 335/95) possono richiedere il congedo parentale a condizione che:

- siano iscritti alla gestione separata come **lavoratori a progetto e categorie assimilate** e non siano contemporaneamente percettori di pensione e iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria;
- siano iscritti alla gestione separata in qualità di **professionisti**, di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e non siano titolari di pensione o iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;

- possano far valere almeno 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità/paternità;
- sussista un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale;
- vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Per il riconoscimento del diritto al **padre iscritto alla gestione separata** occorre che siano state versate almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'insorgenza delle seguenti situazioni:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio;
- affidamento esclusivo del bambino al padre;
- adozione o affidamento non esclusivi, qualora la madre non ne faccia richiesta.

QUANDO SPETTA

Per **Lavoratrici/lavoratori iscritti alla gestione separata**, non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria e non pensionati, spetta una indennità per congedo parentale, per massimo 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

In caso di **adozione e affidamento** solo preadottivo sia nazionali che internazionali, il congedo parentale è riconoscibile per massimo 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.

QUANTO SPETTA

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.

3) LAVORATRICI AUTONOME

CHI SPETTA

Lavoratrici autonome, che abbiano effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione di esso) e che vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

QUANDO SPETTA

Per **Lavoratrici autonome** il congedo parentale spetta per un massimo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

In caso di **adozione e affidamento** (solo preadottivo) sia nazionali che internazionali, il congedo parentale è riconoscibile per massimo 3 mesi entro 3 anni dall'ingresso del minore nella famiglia purché all'atto dell'adozione o affidamento il minore non abbia superato i 12 anni di età.

Nel caso di parto, adozione o affidamento plurimo il diritto al congedo parentale è previsto per ogni bambino alle condizioni sopra indicate.

QUANTO SPETTA

L'indennità corrisposta è pari al 30% della retribuzione convenzionale prevista per l'anno di inizio del congedo stesso.

CONGEDO PARENTALE SU BASE ORARIA

La legge 24 dicembre 2012, n.228 ha introdotto la possibilità di frazionare ad ore la fruizione del congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo stesso su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Il decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel Jobs Act, prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Per le modalità operative di presentazione della domanda e di fruizione del congedo parentale su base oraria, si rinvia a quanto contenuto nella [circolare INPS n.152 del 18 agosto 2015](#).

RINUNCIA AL CONGEDO PARENTALE

Il decreto legislativo 25 giugno 2015, n.81, ha previsto la possibilità per il lavoratore di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

BENEFICIO VOUCHER BABY SITTING – ASILI NIDO

La legge 28 giugno 2012, n.92 ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale la corresponsione di **voucher** per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare l'apposita pagina "**Voucher baby sitting – asili nido**" dedicata a quanto disposto dal **Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 dicembre 2012** e dalla successiva **Circolare INPS n.48 del 28 marzo 2013** (per quanto concerne l'anno di sperimentazione 2013), nonché dal **Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28 ottobre 2014** e dalla successiva **Circolare INPS n.169 del 21 dicembre 2014** (per quanto concerne il biennio di sperimentazione 2014-2016).

RIPOSI ALLATTAMENTO

A CHI SPETTA

Hanno diritto ai riposi per allattamento solo le lavoratrici/lavoratori dipendenti, anche assicurati ex IPSEMA (non hanno diritto le colf/badanti e le lavoratrici a domicilio, lavoratrici autonome e parasubordinate) a condizione che per tutto il periodo richiesto abbiano un valido rapporto di lavoro in corso e che il minore sia vivente.

Il lavoratore padre non può richiedere l'allattamento se:

- la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa;
- la madre non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione (esempio aspettativa o permessi non retribuiti, pause lavorative per part-time verticale).

QUANDO SPETTA

La lavoratrice/il lavoratore dipendente ha diritto fino all'anno di vita del bambino e nel caso di adozioni o affidamento, entro un anno dalla data di ingresso del minore in famiglia a:

- 2 ore al giorno di **riposo per allattamento** se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere;
- 1 ora al giorno di **riposo per allattamento** se l'orario stesso è inferiore alle 6 ore;

I riposi per allattamento si raddoppiano nei casi di:

- adozione o affidamento di 2 o più bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse;
- parto gemellare o plurimo.

QUANTO SPETTA

Spetta una indennità pari all'ammontare dell'intera retribuzione.

LA DOMANDA

A) Congedo parentale (maternità facoltativa)

La domanda di congedo parentale deve essere presentata all'Inps telematicamente, anche dalle lavoratrici e lavoratori assicurati ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro optanti per il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio (codice conguaglio "CA2G")- (**Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015**), mediante una delle seguenti modalità:

- **WEB** – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it - Servizi on line);
- **Contact Center integrato** – n. 803164 gratuito da rete fissa o al n. 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico;
- **Patronati**, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La domanda telematica va inoltrata prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto; qualora sia presentata dopo, saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda. Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro tranne in casi particolari in cui è pagata direttamente dall'Inps (operai agricoli a tempo determinato, lavoratori stagionali a termine, lavoratori dello spettacolo a tempo determinato). Per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione Separata e per le lavoratrici autonome il pagamento è effettuato direttamente dall'Inps.

Per le lavoratrici e lavoratori assicurati ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro optanti per il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio (codice conguaglio "CA2G")- (**Circolare INPS n.179 del 23 dicembre 2013**) anche la competenza territoriale alla gestione delle pratiche è quella prevista per la generalità dei lavoratori, determinata sulla base della residenza dell'assicurato. .

La domanda è presentata in modalità cartacea dalle lavoratrici e lavoratori assicurati ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro non optanti per il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio (codice conguaglio "CA2G")- (**Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015**).

In tali casi, la competenza territoriale è determinata con **Circolare Inps n. 173 del 23.10.2015**.

Se Inps non provvede al pagamento entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile, il diritto si prescrive; il termine di prescrizione si interrompe se il richiedente presenta all'Inps atti scritti di data certa (richieste scritte di pagamento, solleciti e così via).

B) Congedo parentale su base oraria

La domanda di congedo parentale su base oraria deve essere presentata all'Inps telematicamente attraverso gli stessi canali (web – contact center – patronato) del congedo parentale fruito in modalità continuativa, giornaliera o mensile, ma mediante un'apposita domanda.

Per le lavoratrici e lavoratori assicurati ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro optanti per il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio (codice conguaglio "CA2G")- ([Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015](#)) anche la competenza territoriale alla gestione delle pratiche è quella prevista per la generalità dei lavoratori, determinata sulla base della residenza dell'assicurato.

La domanda è presentata in modalità cartacea dalle lavoratrici e lavoratori assicurati ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro non optanti per il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio (codice conguaglio "CA2G")- ([Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015](#)).

In tali casi, la competenza territoriale è determinata con [Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015](#).

C) Riposi per allattamento

La domanda, per lavoratrici/lavoratori dipendenti, deve essere consegnata prima dell'inizio del periodo di **riposo per allattamento** richiesto:

- direttamente ed esclusivamente al datore di lavoro (nessuna domanda va presentata all'INPS) per le lavoratrici;
- sia alla Sede INPS di appartenenza che al proprio datore di lavoro per i lavoratori.

Per le lavoratrici e lavoratori assicurati ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro optanti per il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio (codice conguaglio "CA2G") - ([Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015](#)) anche la competenza territoriale alla gestione delle pratiche è quella prevista per la generalità dei lavoratori, determinata sulla base della residenza dell'assicurato.

Per le lavoratrici e lavoratori assicurati ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro non optanti per il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio (codice conguaglio "CA2G")- ([Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015](#)) la competenza territoriale è determinata con [Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015](#).