OSSERVATORIO SULLE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA

Nota Metodologica: CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita ed è attualmente disciplinato dagli articoli dal 32 al 38 del Testo Unico (D.lgs. 151/2001), così come modificato dal D.lgs. 105/2022 e dalla legge di bilancio 2024 (L.213/2023)[1].

Esso spetta:

1) alle Lavoratrici/lavoratori dipendenti del settore privato a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere;

2) alle 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 3° 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);

3) alle Lavoratrici/lavoratori iscritte/i alla gestione separata (Legge 335/95) di seguito chiamati "parasubordinati", a condizione che:

- siano iscritte/i alla gestione separata in via esclusiva come lavoratori a progetto e categorie assimilate e, dal 2012, professionisti;
- sussista il requisito di almeno un mese di contribuzione effettivamente versata con aliquota maggiorata nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di congedo parentale indennizzabile oppure – nel solo caso di fruizione di periodi di congedo parentale entro il primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore - sussista il requisito di un mese di contribuzione effettivamente versata con aliquota maggiorata, 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;

[1] Anche la legge di bilancio 2025 (L. 207/2024) ha introdotto delle modifiche al Testo Unico, con riguardo ai congedi fruibili nell'anno 2025 che però non risultano oggetto del presente Osservatorio.

- vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

4) alle 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. Si segnala che il D.lgs. 105/2022, modificando l'articolo 68 del T.U., ha riconosciuto per la prima volta anche ai padri lavoratori autonomi il diritto al congedo parentale. Come per le lavoratrici autonome, anche per il padre lavoratore autonomo l'indennità di congedo parentale (pari al 30% della retribuzione convenzionale) è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

In sintesi:

Per i lavoratori dipendenti, il diritto spetta entro i primi 12 anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale) per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi, elevabili a undici se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi;

per i lavoratori iscritti alla Gestione separata, il diritto spetta entro i primi 12 anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale) per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 9 mesi;

per i lavoratori autonomi spetta per 3 mesi per ogni genitore, da fruire nel primo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale).

In linea generale l'indennità corrisposta è pari al 30% della retribuzione convenzionale prevista per l'anno di inizio del congedo stesso, tuttavia, come già accennato, dal 2022 la disciplina si è arricchita di importanti interventi normativi che hanno modificato sia la durata che la misura. Si tratta in primo luogo del D.Lgs. 30 giugno 2022 n. 105 che ha ampliato il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzabili **da 6 a 9 mesi** complessivi fruibili entro i 12 anni del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di adozioni o affido, e in secondo luogo delle Leggi di bilancio 2023 (2024) che hanno innalzato dal **30% all'80%** l'indennità di congedo parentale per uno (due) dei 9 mesi previsti da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età). In particolare, tale innalzamento riguarda solo i **lavoratori dipendenti** che terminano il congedo di maternità/paternità successivamente al 31 dicembre 2022 (2023)

Unità statistica

L'unità statistica è rappresentata dalla lavoratrice/lavoratore (dipendente del settore privato, autonomo o contribuente alla gestione separata) che sia stata/o almeno un giorno nell'anno in congedo parentale. Nell'Osservatorio i

lavoratori dipendenti del settore privato ed i lavoratori agricoli sono trattati insieme.

Fonte dei dati

La fonte dei dati è rappresentata dagli archivi centrali per le prestazioni economiche di maternità e congedi parentali per tutte le categorie di lavoratori che hanno diritto all'indennità. Per quanto riguarda i lavoratori del settore pubblico, essi presentano domanda direttamente alla propria amministrazione di appartenenza e quindi non rientrano nel presente Osservatorio.

Variabile di analisi

- Numero di lavoratori beneficiari del congedo parentale
- Numero di giornate autorizzate di congedo parentale
- Numero di giornate autorizzate di congedo emergenza Covid-19[2]

Le giornate indicate si riferiscono a quelle autorizzate dall'INPS: si precisa che tale numero potrebbe essere superiore a quello relativo alle giornate effettivamente fruite, poiché non sempre quanto autorizzato al lavoratore viene completamente utilizzato.

Variabili di classificazione

- Anno
- Classi di età
- Sesso
- Regione
- Qualifica
- Tipologia contrattuale
- Tipologia di congedo[3]

In merito alle variabili di classificazione si precisa quanto segue.
L'anno di riferimento è quello di inizio della prestazione. L'età si intende in anni compiuti. La regione di classificazione è quella di residenza. La qualifica è aggregata in 3 tipologie: operai e apprendisti, impiegati, altro (dove sono ricompresi quadri, dirigenti e il personale impiegato in attività concernenti il volo).
La tipologia contrattuale è una variabile di classificazione che si riferisce soltanto ai lavoratori dipendenti: essa distingue infatti coloro che hanno un contratto a tempo determinato (compresi gli stagionali) da coloro che invece hanno un contratto a tempo indeterminato.

[2] Limitatamente agli anni 2020, 2021 e 2022
[3] La tipologia di congedo si differenzia limitatamente agli anni 2020, 2021 e 2022

La tipologia di congedo permette di distinguere, per gli anni 2020, 2021 e 2022 congedi parentali ordinari, da quelli introdotti per fronteggiare l'emergenza Covid (Cfr. *Quadro di sintesi* successivo).

Periodicità

L'aggiornamento dell'Osservatorio avviene con cadenza annuale, e il periodo preso in considerazione comprende la serie storica degli ultimi 5 anni disponibili. Attuale serie storica: 2020-2024.

QUADRO DI SINTESI SUI CONGEDI PER EMERGENZA COVID

Anno 2020

L'articolo 23 del decreto Cura Italia ha previsto a decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, come misure di sostegno alle famiglie, uno specifico congedo parentale Covid-19 ovvero, in alternativa, la possibilità di fruizione di un bonus monetario con cui pagare i servizi di assistenza e sorveglianza dei minori.
Lo specifico congedo parentale Covid-19 è stato previsto per un periodo continuativo o frazionato di 15 giorni complessivi, per le seguenti categorie di lavoratori: dipendenti privati, lavoratori autonomi, iscritti alla Gestione Separata. Successivamente il Decreto Rilancio ha previsto un incremento di 15 giorni rispetto ai precedenti in modo tale che chi non ne aveva ancora fruito avrebbe potuto richiederne 30, chi ne aveva già utilizzato i primi 15 poteva avere la restante parte, il tutto entro il 31 luglio 2020.
La Legge 17 luglio 2020, n. 77, infine, nel convertire in legge il decreto-legge n. 34/2020 (art. 72, comma 1, lettera a)), ha esteso il periodo in cui era possibile fruire del congedo COVID-19 fino al 31 agosto 2020, superando, quindi, il precedente limite temporale del 31 luglio 2020 ed ha introdotto la possibilità di fruizione oraria dello stesso.

La fruizione del congedo è stata riconosciuta alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare per i figli di età non superiore ai 12 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore percettore di strumenti di sostegno al reddito previsti in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.
Il limite dei 12 anni di età non si è applicato in riferimento ai figli disabili in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.
Durante la fruizione del congedo è stata riconosciuta ai genitori un'indennità pari al 50% della retribuzione o del reddito, a seconda della categoria lavorativa di appartenenza, con relativa contribuzione figurativa, nel caso in cui

sia stato chiesto per un figlio fino ai 12 anni di età, ma con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto. È stata riconosciuta la possibilità di fruire del congedo anche ai genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa. La possibilità di fruire del congedo Covid-19 è stata, inoltre, riconosciuta anche ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale standard (art. 32 del citato D.lgs. n. 151/2001).

Successivamente è stato introdotto (art.5 del decreto-legge 8 settembre 2020, n. 111, sostituito in sede di conversione dall'art.21-bis del Decreto-Legge 14 agosto 2020, n.104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n.126) in favore dei lavoratori dipendenti ***un congedo straordinario Covid per quarantena scolastica del figlio*** *e poi con l'art. 21-bis del decreto-legge 28 ottobre 2020, n.137 un* ***congedo straordinario Covid per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio*** *sempre in favore dei lavoratori dipendenti.*

L' art. 13 D.L. 149/2020, comma 1, sostituito dall'art.22-bis del DL 137/2020 convertito dalla L. 176/2020 ha previsto un ***congedo straordinario per genitori in caso di sospensione della didattica*** *in presenza delle scuole secondarie di primo grado nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d.* ***"zone rosse"****). Lo stesso articolo ha previsto un* ***congedo straordinario per il figlio disabile in caso di sospensione dell'attività didattica o chiusura dei centri di assistenza*** *(per l'intero territorio nazionale).*

In tutti questi casi è stato necessario, al fine della fruizione del congedo, di un provvedimento disposto dalle autorità competenti. Il numero massimo di giorni indennizzabili era quello previsto nel provvedimento; durante la fruizione del congedo è stata riconosciuta ai genitori un'indennità pari al 50% della retribuzione con relativa contribuzione figurativa.

Anno 2021

L'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, ha previsto un congedo indennizzato (cosiddetto ***Congedo 2021 per genitori con figli affetti da SARS Covid-19****, in quarantena da contatto o con attività didattica in presenza sospesa) per la cura dei figli conviventi minori di anni 14, per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19, alla durata della quarantena da contatto del figlio ovunque avvenuto, nonché alla durata del periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza.*

Tale congedo poteva essere utilizzato senza limiti di età per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n.104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

Il congedo di cui trattasi poteva essere fruito dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non potesse essere svolta in modalità agile e in alternativa all'altro genitore convivente con il figlio, o anche non convivente in caso di figlio con disabilità grave.

Si rammenta che, nel 2021 è continuata anche la tutela di cui all'articolo 22-bis del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, per i genitori lavoratori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d. ***"zone rosse"****), individuate con Ordinanza del Ministro della Salute sulla base dell'ultimo D.P.C.M. 2 Marzo 2021.*

È altresì rimasta in vigore, fino al 5 marzo 2021, la tutela di cui al comma 3 del medesimo articolo 22-bis del decreto-legge n. 137/2020 per i genitori lavoratori dipendenti di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura ai sensi dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 3 dicembre 2020 e del 14 gennaio 2021 indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza.

L'articolo 9 del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, ha previsto, a partire dal 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del medesimo decreto) e fino al 31 dicembre 2021, uno specifico congedo denominato ***"Congedo parentale SARS CoV-2".***

Il nuovo "Congedo parentale SARS CoV-2" poteva essere fruito dai genitori lavoratori dipendenti, dai lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata o dai lavoratori autonomi iscritti all'Inps, per la cura dei figli conviventi minori di anni 14 affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa.

Tale congedo poteva essere utilizzato, senza limiti di età e indipendentemente dalla convivenza, per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto, con attività didattica o educativa in presenza sospesa, o con chiusura del centro diurno assistenziale.

Per tutti i periodi di astensione fruiti, sopra menzionati, è stata riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione o del reddito a seconda della

categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente e i periodi sono stati coperti da contribuzione figurativa.

Infine l'articolo 17 del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221 ***ha prorogato fino al 31 marzo 2022*** *il termine per la fruizione del congedo in argomento.*

I congedi COVID nell'Osservatorio

Per tener conto delle nuove forme di congedo introdotte per fronteggiare l'emergenza COVID, nell'Osservatorio la variabile di classificazione denominata Tipologia di congedo può assumere tre modalità:

- ***Congedo parentale****: per i lavoratori che hanno usufruito nell'anno esclusivamente di almeno un giorno di congedo parentale;*
- ***Congedo parentale e congedi Covid-19****: per i lavoratori che, nel corso del 2020 o 2021, hanno usufruito di almeno un giorno di congedo parentale e di almeno un giorno di congedo straordinario Covid-19. Con quest'ultima dicitura si intende almeno un giorno tra tutti i tipi di congedo Covid-19 previsti dal legislatore sopra descritti;*
- ***Congedi Covid-19****: per i lavoratori che hanno usufruito nell'anno esclusivamente di almeno un giorno di congedo Covid-19. Con quest'ultima dicitura si intende almeno un giorno tra tutti i tipi di congedo Covid-19 previsti dal legislatore nel corso dell'anno 2020 o nell'anno 2021 e sopra descritti.*

Si precisa infine che, sempre con riguardo agli anni 2020, 2021 e 2022 nell'Osservatorio la variabile di analisi ***Giornate di congedo emergenza Covid-19 autorizzate,*** *rappresenta il numero di giornate richieste ed autorizzate per almeno una tra le tipologie di congedo Covid-19 sopra descritte.*