

Policy sul Congedo Parentale

L'obiettivo di questa policy aziendale è supportare i e le dipendenti nel periodo delicato della neo-genitorialità, applicando i termini della normativa relativa all'indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti e consentendo loro di godere di un tempo aggiuntivo con la propria famiglia, promuovendo allo stesso tempo un ambiente lavorativo equo e inclusivo, in coerenza con il sistema di parità di genere UNI/PdR 125.

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 e soddisfarne i suoi bisogni affettivi e relazionali.

Il congedo parentale è rivolto a lavoratrici e lavoratori dipendenti. L'indennità di congedo non spetta a:

- genitori con rapporto di lavoro cessato o sospeso;
- genitori lavoratori domestici;
- genitori lavoratori a domicilio.

DECORRENZA E DURATA

Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 14 anni di vita del bambino 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. I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente.

Nell'ambito dei suddetti limiti complessivi, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo – continuativo o frazionato – di massimo sei mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo – continuativo o frazionato – di massimo sei mesi, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 11 mesi.

Per genitore solo si intende anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.

Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità descritte sopra, entro i primi 14 anni dall'ingresso del minore nella famiglia,

indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

FRUIZIONE A ORE

La legge ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando alla contrattazione collettiva di settore la determinazione delle modalità di fruizione del congedo su base oraria, i relativi criteri di calcolo e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

In assenza di contrattazione collettiva (anche aziendale), i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

AGGIORNAMENTI INDENNITÀ (80% / 60% / 30%)

1. La legge di bilancio 2023 ha disposto l'aumento, dal 30% all'80% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un mese da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione/affidamento).
2. La legge di bilancio 2024 ha disposto l'elevazione, dal 30% al 60% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un ulteriore mese; solo per il 2024 tale elevazione è stata pari all'80%.
3. La legge di bilancio 2025 ha elevato dal 60% all'80% l'indennità dell'ulteriore mese introdotto dalla legge di bilancio 2024 e ha disposto l'elevazione dal 30% all'80% per un ulteriore mese. In sintesi, l'80% può arrivare fino a tre mesi complessivi, alle condizioni e con le decorrenze indicate da INPS.

QUANTO SPETTA

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:

- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera (calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del congedo), entro i 14 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di nove mesi;
- per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai nove mesi indennizzati, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
- durante la fruizione dei tre mesi non trasferibili all'altro genitore, la coppia può chiedere l'indennità maggiorata all'80% per un totale di tre mesi complessivi, da fruire entro il sesto anno di vita (o entro sei anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento), alle seguenti condizioni (secondo INPS):

- 1) 1° mese: periodi fruiti dal 1° gennaio 2023 (con condizioni INPS sulla fine del congedo obbligatorio / data evento);
- 2) 2° mese: periodi fruiti dal 1° gennaio 2024 (con condizioni INPS);
- 3) 3° mese: periodi fruiti dal 1° gennaio 2025 (con condizioni INPS).

N.B. Le leggi di bilancio 2023, 2024 e 2025 non aggiungono ulteriori mesi di congedo parentale, ma elevano l'indennità all'80% entro il limite massimo complessivo previsto.

I mesi all'80% spettano anche al genitore solo.

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare la pagina INPS "Indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti" e le circolari INPS n. 122/2022, n. 45/2023, n. 57/2024 e n. 95/2025.

PROCEDURA (richiesta e gestione)

La fruizione del congedo parentale avviene nel rispetto della normativa vigente e delle istruzioni INPS.

Il/la dipendente che intende fruire del congedo parentale deve:

- presentare la domanda secondo le modalità previste da INPS (quando richiesto);
- informare HR/Amministrazione del Personale indicando:
- periodo richiesto (date);
- modalità di fruizione (continuativa, frazionata, a ore).

L'HR/Amministrazione del Personale:

- verifica la completezza formale della richiesta;
- fornisce supporto sulla corretta applicazione (durata, limiti, indennità);
- registra l'assenza e gestisce gli adempimenti amministrativi.

Eventuali variazioni (anticipi, proroghe, interruzioni) devono essere comunicate tempestivamente a HR/Amministrazione del Personale e gestite secondo le regole INPS.

Le informazioni relative alla genitorialità e ai congedi sono trattate con riservatezza. È vietata qualsiasi forma di discriminazione collegata alla fruizione del congedo parentale.