

## Al fine di rendere più chiari i criteri di operatività della norma, si riportano di seguito alcuni esempi

### Esempio A)

- Figlio nato il 20 novembre 2023;
- la madre lavoratrice dipendente termina il periodo di congedo di maternità il 20 febbraio 2024;
- il padre fruisce di 2 mesi di congedo parentale dal 21 novembre 2023 al 20 gennaio 2024.

Il mese di congedo parentale dal 21 novembre 2023 al 20 dicembre 2023 è indennizzabile all'80% della retribuzione (come previsto dalla legge di Bilancio 2023).

Il periodo di congedo parentale dal 21 dicembre 2023 al 31 dicembre 2023 è indennizzabile al 30% della retribuzione.

Il periodo di congedo parentale dal 1° gennaio 2024 al 20 gennaio 2024 è indennizzabile all'80% della retribuzione (come previsto dalla legge di Bilancio 2024).

Ai genitori residuano 10 giorni di congedo parentale indennizzabile all'80%, se fruiti entro il 2024, altrimenti al 60% se fruiti dal 1° gennaio 2025 ed entro il compimento di 6 anni di età del figlio.

### Esempio B)

- Madre lavoratrice dipendente che fruisce del congedo di maternità, esclusivamente dopo il parto, dal 15 settembre 2023 (data effettiva del parto) al 15 febbraio 2024;
- il padre lavoratore dipendente fruisce di tre mesi di congedo parentale dal 1° ottobre 2023 al 31 dicembre 2023 di cui un mese indennizzato all'80% della retribuzione (come previsto dalla legge di Bilancio 2023) e due mesi indennizzati al 30% della retribuzione (si tratta dei suoi tre mesi non trasferibili all'altro genitore);
- il padre fruisce, inoltre, di un mese di congedo parentale dal 10 gennaio 2024 al 9 febbraio 2024.

Il mese di congedo parentale fruito dal padre nel corso dell'anno 2024 è indennizzabile solo al 30% e non all'80% della retribuzione, in quanto l'elevazione dell'indennità è prevista solo per uno dei tre mesi spettanti a ogni genitore e **non trasferibili all'altro** (primo periodo del comma 1 dell'articolo 34 del T.U.).

La madre, concluso il periodo di congedo di maternità, potrà fruire del mese di congedo parentale indennizzato all'80% (se fruito entro i 6 anni di vita del figlio nel 2024, altrimenti al 60% se fruito a partire dal 1° gennaio 2025).

### Esempio C)

- Figlio nato il 15 agosto 2023 e decesso in pari data della madre lavoratrice dipendente;
- il padre lavoratore dipendente fruisce del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del T.U. per il periodo residuo non fruito dalla madre fino al 15 novembre 2023;
- il padre fruisce altresì di cinque giorni di congedo di paternità obbligatorio dal 12 al 16 dicembre 2023 e di altri cinque giorni dal 9 al 13 gennaio 2024, adempiendo in tale modo all'obbligo di fruire di dieci giorni di congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del T.U. entro i cinque mesi dalla nascita del figlio (15 agosto 2023 - 15 gennaio 2024).

Avendo terminato il periodo di congedo di paternità obbligatorio dopo il 31 dicembre 2023, il padre ha diritto a un mese di congedo parentale indennizzabile all'80% della retribuzione (previsto dalla legge di Bilancio 2023) e a un ulteriore mese di congedo parentale (previsto dalla legge di Bilancio 2024) indennizzabile all'80% della retribuzione, se fruito entro il 31 dicembre 2024, oppure, al 60% se fruito dal 1° gennaio 2025 ed entro il compimento di 6 anni di età del figlio.

*Dr. Paolo Dalmaschio*

*Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell’Albo di Bergamo*

Si precisa che la previsione contenuta nell’articolo 1, comma 179, della legge di Bilancio 2024, secondo cui la nuova disposizione si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, di cui rispettivamente al Capo III e al Capo IV del medesimo Testo Unico, successivamente al 31 dicembre 2023, non è una condizione per il diritto all’elevazione dell’indennità di congedo parentale per un mese ulteriore, bensì un termine iniziale di decorrenza della nuova disposizione.

Pertanto, nel caso di figlio nato a partire dal 1° gennaio 2024, il diritto all’elevazione per un ulteriore mese dell’indennità di congedo parentale dal 30% all’80% della retribuzione per il 2024 (al 60% a partire dal 1° gennaio 2025) spetta a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità, purché sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione.

Lo stesso criterio opera nel caso di figli nati a partire dal 1° gennaio 2023 in relazione a quanto previsto dall’articolo 1, comma 359, della legge di Bilancio 2023.

#### **Esempio D)**

- Figlio nato il 16 gennaio 2024;
- madre non lavoratrice;
- padre lavoratore iscritto alla Gestione separata;
- il padre fruisce di sei mesi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione (in quanto l’elevazione spetta solo ai lavoratori dipendenti) dal 1° maggio 2024 al 31 ottobre 2024;
- in data 1° giugno 2025 la madre inizia un rapporto di lavoro dipendente e chiede due mesi di congedo parentale dal 1° luglio 2025 al 31 agosto 2025.

Alla madre spetta un mese indennizzabile all’80% della retribuzione (previsto dalla legge di Bilancio 2023) e un ulteriore mese indennizzabile al 60% della retribuzione (previsto dalla legge di Bilancio 2024). Le residuano altri tre mesi di congedo parentale, di cui uno indennizzabile al 30% della retribuzione e due non indennizzabili, oppure, indennizzabili se la madre ha un reddito inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell’Assicurazione generale obbligatoria.

#### **Esempio E)**

- Madre lavoratrice iscritta alla Gestione separata con fine periodo di maternità 27 maggio 2024;
- padre lavoratore libero professionista iscritto presso una Cassa previdenziale per i liberi professionisti;
- la madre fruisce di un mese di congedo parentale indennizzato al 30% della retribuzione dal 1° al 30 giugno 2024;
- il padre non fruisce di congedo parentale;
- la madre in data 1° giugno 2025 inizia un rapporto di lavoro dipendente. Fruisce di due mesi di congedo parentale dal 1° luglio 2025 al 31 agosto 2025.

Dei due mesi di congedo parentale fruiti come lavoratrice dipendente, un mese è indennizzabile all’80% della retribuzione (previsto dalla legge di Bilancio 2023) e un ulteriore mese al 60% (previsto dalla legge di Bilancio 2024), in quanto i due mesi rientrano all’interno dei tre mesi non trasferibili previsti dall’articolo 34 del D.lgs n. 151/2001. Alla madre residuano altri tre mesi di congedo parentale indennizzabili al 30% della retribuzione.

*Dr. Paolo Dalmaschio*

*Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo*

### **Esempio F)**

- Figlio nato il 20 dicembre 2023;
- madre lavoratrice iscritta alla Gestione separata con fine periodo di maternità 20 marzo 2024;
- padre lavoratore libero professionista iscritto a una Cassa previdenziale per i liberi professionisti;
- la madre fruisce di un mese di congedo parentale indennizzato al 30% della retribuzione dal 1° al 30 giugno 2024;
- il padre non fruisce di congedo parentale;
- la madre in data 1° giugno 2025 inizia un rapporto di lavoro dipendente. Fruisce di due mesi di congedo parentale dal 1° luglio 2025 al 31 agosto 2025.

Dei due mesi di congedo parentale fruiti come lavoratrice dipendente, un mese è indennizzabile all'80% (come previsto dalla legge di Bilancio 2023) in quanto il minore è nato nell'anno 2023. Non spetta, invece, l'ulteriore mese indennizzato al 60% della retribuzione (previsto dalla legge di Bilancio 2024) in quanto il minore è nato prima del 1° gennaio 2024 e il congedo di maternità, pur essendo terminato successivamente al 31 dicembre 2023, è riconosciuto alla madre come iscritta alla Gestione separata. Alla madre residuano altri tre mesi di congedo parentale indennizzabili al 30% della retribuzione.

Si ricorda che le disposizioni previste nel D.lgs n. 151/2001 costituiscono la tutela minima del congedo parentale che la legge riconosce ai genitori. La stessa legge consente il riconoscimento di condizioni di maggiore favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione (cfr. l'art. 1 del D.lgs n. 151/2001).

Ne consegue una piena compatibilità tra l'elevazione dell'indennità di congedo parentale ed eventuali trattamenti di maggiore favore previsti da leggi, regolamenti, contratti collettivi e ogni altra disposizione. Detti trattamenti non possono, al contrario, limitare la fruizione dell'indennità di congedo parentale così come prevista nel novellato articolo 34 del D.lgs n. 151/2001.

### **Esempio G)**

- Figlio nato il 27 febbraio 2025;
- la madre lavoratrice dipendente di Amministrazione pubblica fruisce di congedo parentale dal 1° giugno 2025 al 30 giugno 2025 con diritto all'indennità al 100% della retribuzione, così come previsto dalla contrattazione collettiva nazionale;
- il padre lavoratore dipendente del settore privato fruisce di congedo parentale dal 1° giugno 2025 al 31 agosto 2025, con diritto a un mese di congedo indennizzato all'80% (legge di Bilancio 2023), un mese indennizzato al 60% (legge di Bilancio 2024) e un mese indennizzato al 30% della retribuzione.

I mesi indennizzabili al padre sono compatibili con la previsione contrattuale di maggiore favore riconosciuta alla madre lavoratrice dipendente di Amministrazione pubblica.

Le indicazioni sopra riportate si applicano anche in caso di adozione/affidamento nazionale/internazionale e di affidamento non preadottivo/collocamento provvisorio, a decorrere dall'ingresso in famiglia del minore ed entro i successivi 6 anni e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età.