

Padri e genitori soli, più forza al Congedo Parentale

Nel settore privato delle attività professionali, tecniche, mediche, scientifiche e giuridiche, l'ultimo rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro ha permesso alle parti sociali^[1] di integrare e rafforzare i servizi di welfare e conciliazione vita-lavoro dei lavoratori attraverso il sempre più rilevante strumento della bilateralità. Grazie a questo nuovo impulso, le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie hanno incaricato l'ente bilaterale nazionale **E.BI.PRO.** di promuovere l'uso del **congedo parentale** (ex astensione facoltativa) da parte del lavoratore dipendente **padre** e da parte del lavoratore dipendente **"single"** (inteso come unico affidatario/a o vedovo/a), tramite il riconoscimento di un assegno – che si affianca all'indennizzo minimo statale dell'INPS – di **cento euro lordi a settimana per massimo dodici settimane entro il terzo anno di età del bambino.**

I **requisiti soggettivi di ammissibilità** alla nuova misura di E.BI.PRO. sono:

- essere padre o unico/a affidatario/a di un/a bambino/a che non abbia più di tre anni di età;
- essere lavoratore dipendente assunto con CCNL Studi e Attività Professionali;
- essere iscritto/a alla bilateralità di settore da almeno sei mesi continuativi e in regola con i contributi previsti.

Prima di scendere nei dettagli del nuovo sussidio, è bene conoscere l'**istituto del congedo parentale** per approfondire le ulteriori condizioni che lo stesso richiede a chi ne intende fare utilizzo.

Welfare per la famiglia, oltre il congedo parentale

La nuova prestazione arricchisce il ventaglio di prestazioni della **Gestione Ordinaria di E.BI.PRO.** per il sostegno al reddito dei dipendenti di studi professionali, e ben si combina con gli altri servizi già messi in campo di work-life balance: il rimborso (ai datori di lavoro) dei dispositivi per lo **smart-working** dei dipendenti, il rimborso delle rette di **asili nido** (garanzia finanziata da E.BI.PRO. ma gestita da CADIPROF) e il rimborso dei **centri estivi.**

Oltre alle misure promosse dall'Ente bilaterale nazionale, è importante considerare anche le **coperture sanitarie e assistenziali**^[2] attivate dalla Cassa sanitaria **CADIPROF.** Quest'ultima, con l'obiettivo di alleggerire i costi quotidiani che gravano sulle lavoratrici e lavoratori con minori a carico (anche con disabilità), stanzia ogni anno fondi significativi per il rimborso delle spese mediche, assistenziali e pediatriche.

Cos'è il Congedo Parentale?

Il congedo parentale è un periodo di **sospensione facoltativa del rapporto di lavoro** concesso ai genitori per la cura dei bisogni vitali, affettivi e relazionali del bambino, da poter sfruttare (entro i primi dodici anni di vita del figlio) **in aggiunta e conclusa la fruizione dei congedi obbligatori di maternità e paternità.** L'istituto trova la sua fonte normativa^[3] nel più ampio pacchetto di tutele giuridiche a sostegno della genitorialità disciplinato dal **Testo Unico in materia di sostegno alla maternità e paternità**^[4].

Il congedo parentale riconosce tra i due genitori della coppia un **periodo complessivo** di astensione dal lavoro di **dieci mesi**, elevabili a undici solo se il padre lavoratore sfrutta – in modo continuativo o frazionato – almeno tre mesi di congedo parentale. Per garantirne la massima flessibilità, i mesi di congedo parentale possono essere utilizzati tra i due genitori in contemporanea e in modalità continua o frazionata (mesi, giorni, ore) secondo le specifiche esigenze familiari.

Durante il periodo di astensione dal lavoro per congedo, il genitore ha diritto alla conservazione del posto, matura ugualmente la tredicesima mensilità e i giorni vengono computati all'anzianità di servizio. Il dipendente perde tuttavia il normale trattamento economico che viene sostituito da una **indennità** (si approfondisce al paragrafo successivo) di percentuale non inferiore al 30% della retribuzione media giornaliera, autorizzata dall'INPS e **anticipata dal datore di lavoro in busta paga**^[5].

Il congedo spetta anche al **genitore solo** (padre o madre) per un periodo – continuativo o frazionato – di massimo 11 (undici) mesi, per ogni figlio. Per "genitore solo" deve intendersi il genitore al quale sia stato riconosciuto l'**affidamento esclusivo** del figlio ex art. 337-quater del Codice Civile^[6]. La fattispecie di "genitore solo" include, oltre i casi di **morte dell'altro genitore** o di **abbandono del figlio**, anche l'ipotesi di **non riconoscimento del figlio**^[7] o di **grave infermità dell'altro genitore**^[8].

Entro il limite del monte mensile complessivo, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla **madre** lavoratrice dipendente per un periodo – continuativo o frazionato – di massimo **3 (tre) mesi non trasferibili** al padre, per ogni figlio;
- al **padre** lavoratore dipendente per un periodo – continuativo o frazionato – di massimo **3 (tre) mesi non trasferibili** alla madre, per ogni figlio;
- A **entrambi i genitori** spetta un ulteriore periodo indennizzabile, trasferibile in alternativa tra loro, della durata complessiva di **tre mesi**, per ogni figlio. Occorre segnalare che:
 1. per utilizzare il periodo di congedo parentale trasferibile non è necessario che i genitori abbiano già fruito dei rispettivi periodi di congedo parentale intrasferibili (della durata di 3 mesi per ciascun genitore);
 2. I tre mesi di congedo parentale trasferibili tra i due genitori possono essere utilizzati in maniera ripartita da entrambi i genitori (ad esempio, un mese il padre, un mese la madre e l'ultimo mese il padre; cfr. INPS, circ. n. 122/2022).

L'**ultimo dei dieci mesi** a disposizione della coppia, o **gli ultimi due degli undici mesi** se il papà utilizza almeno tre mesi di congedo, è concesso in alternativa tra i componenti della coppia e non è indennizzabile a meno che il reddito del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del **trattamento minimo di pensione**^[9] a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) che viene ogni anno rivalutata dall'istituto nazionale di previdenza. Nel 2025, il limite reddituale annuo da non superare è pari a **19.610,50 euro lordi**^[10].

Di seguito si riporta lo **schema riepilogativo** elaborato dall'INPS dei mesi di congedo parentale sfruttabili (schema valido per i periodi di congedo parentale attivati a conclusione dell'ultimo congedo obbligatorio fruito dal 1° gennaio 2025 in poi).

Occhio al limite di coppia!

Rispetto alle informazioni finora fornite è molto importante precisare che il **limite di coppia**, cioè il monte mensile complessivo di congedo parentale di 10 mesi elevabili a 11, **non coincide** con la somma dei limiti individuali di congedo parentale. Il limite di coppia, infatti, **è minore della somma dei limiti individuali** (6 mesi per la madre + 6/7 mesi per il padre = 12/13 mesi). Pertanto, il raggiungimento del limite individuale da parte di uno dei due genitori, impedisce all'altro genitore di raggiungere il proprio limite individuale. Ad esempio, se un padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale, la madre potrà fruire solo di 4 mesi, essendo il limite di coppia di 11 mesi, parimenti, se una madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale, il padre potrà fruire solo di 5 mesi di congedo.

Ne consegue che la **pianificazione** tra i genitori per la fruizione del congedo parentale rimane fondamentale per evitare di fruire di periodi di congedo **eccedenti i limiti di legge**.

Indennità INPS maggiorata, le novità dal 2023 in poi

Le novità **apportate dalle leggi di bilancio** 2023, 2024 e 2025 sul Congedo Parentale non aggiungono ulteriori mesi, ma dispongono l'aumento dell'indennità statale dal 30% all'80% della retribuzione media giornaliera per **tre mesi** (dei nove mesi normalmente indennizzabili) **non trasferibili** da normativa, da sfruttare **entro i sei anni di vita/ingresso in famiglia** del bambino (l'elevazione trova applicazione anche per i genitori adottivi o unici affidatari/vedovi).

L'incremento, chiarisce l'INPS, interessa **esclusivamente i lavoratori subordinati**, pertanto, ad esempio, se il padre è lavoratore dipendente e la madre no (perché libero professionista iscritta a una cassa di previdenza o in Gestione Separata INPS), i mesi maggiorati di congedo spetteranno solamente al padre. Poiché, inoltre, l'indennizzo all'80% è riservato ai soli lavoratori dipendenti, qualora entrambi i genitori non abbiano fruito del congedo obbligatorio di maternità/paternità (in quanto, ad esempio, disoccupati o iscritti alla Gestione Separata INPS o liberi professionisti con cassa), e successivamente siano stati assunti come lavoratori dipendenti, al fine del riconoscimento del congedo parentale maggiorato all'80% fa fede la data di nascita del figlio **[11]**.

Ora, sintetizzando le varie circolari ufficiali prodotte negli anni, i genitori, occupati entrambi con rapporto di lavoro dipendente, possono beneficiare in alternativa tra loro dell'incremento dell'indennità all'80% per un periodo complessivo così articolato:

- massimo 1 mese con indennità maggiorata all'80% se terminato l'ultimo congedo obbligatorio disponibile tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023;
- massimo 2 mesi con indennità maggiorata all'80% se terminato l'ultimo congedo obbligatorio disponibile tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024;
- massimo 3 mesi con indennità maggiorata all'80% se terminato l'ultimo congedo obbligatorio disponibile dopo il 31/12/2024 (se il figlio è nato dopo il 31/12/2024, il diritto all'indennità maggiorata spetta in automatico senza il bisogno di dover verificare la data di conclusione del congedo obbligatorio).

Dunque, la decorrenza del beneficio deve essere **valutata caso per caso** considerando sia il profilo soggettivo del genitore richiedente sia il periodo temporale di richiesta del congedo parentale. Questi sono elementi che non costituiscono solo dei criteri di accesso ma, lascia intendere l'INPS, rappresentano veri e propri presupposti perché decorra la nuova disciplina[12].

Il mess. INPS n. 2821/2023 e la circ. INPS n. 95/2025 hanno precisato che, per consentire tempestivamente la fruizione dell'indennità maggiorata all'80%, è preferibile considerare indennizzabili entro questa misura **i primi periodi di congedo parentale** fruiti anche in modalità ripartita tra i genitori[13] o soltanto da uno di essi. Ciò non esclude tuttavia la facoltà di imputare l'indennità all'80% a periodi successivi, nei casi in cui, per esempio, vi siano accordi contrattuali – aziendali o individuali – che già prevedano tutele di maggior favore nei primi mesi di congedo parentale[14]. Sempre con la circolare n. 95/2025, l'INPS dà completezza al nuovo quadro operativo, mettendo in chiaro che ai fini del riconoscimento dell'indennità mensile maggiorata all'80% di tre mesi di congedo parentale, viene preso in considerazione **l'ultimo congedo obbligatorio** fruito all'interno della coppia (ad es. se la madre ha già terminato il congedo di maternità obbligatorio entro il 31/12/2024, mentre il padre sfrutta il congedo di paternità obbligatoria solo dopo il 01/01/2025, i presupposti necessari per l'ottenimento della percentuale all'80% del congedo parentale ricorrono ugualmente).

Riepilogo dei regimi temporali[15]

Padri e genitori soli, quanto eroga l'INPS?

Stando alla normativa così come aggiornata dai più recenti interventi del Legislatore, alle due tipologie di lavoratori coinvolte dalla nuova prestazione di E.BI.PRO. spetta durante il periodo di sospensione lavorativa e retributiva di congedo parentale, una indennità economica di percentuale calcolata in base alla retribuzione media giornaliera del mese precedente l'inizio del periodo, secondo le seguenti misure:

A) al genitore padre spetta un periodo – continuativo o frazionato – di sei mesi composto di un **periodo base di tre mesi** (non trasferibile) indennizzabile, in alternativa alla madre, all'80% della retribuzione media giornaliera, e di un **periodo aggiuntivo di tre mesi** (trasferibile alla madre) indennizzabile al 30%. Al padre viene messo a disposizione un settimo mese solo se lo stesso abbia già sfruttato almeno tre mesi di congedo parentale.

B) al genitore solo (unico/a affidatario/a o vedovo/a) sono riconosciuti – in modo continuativo o frazionato – **9 (nove) mesi di congedo parentale** indennizzabili (3 mesi all'80% e 6 mesi al 30% della retribuzione media giornaliera).

Ai sensi dell'articolo 34, comma 3, del D.Lgs. 151/2001, in entrambe le fattispecie prese in considerazione e per i periodi di congedo parentale di almeno 9 (nove) mesi già fruiti, sono attivabili **massimo due mesi ulteriori** indennizzabili dall'INPS al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria che viene ogni anno rivalutato dall'istituto nazionale di previdenza. Nel 2025, il limite reddituale annuo da non superare è pari a **19.610,50 euro lordi**[16].

Situazione a regime dal 2025

Riepilogando quanto trattato, possiamo riassumere i limiti temporali ed economici del congedo parentale messo a disposizione dalla normativa, con le seguenti tabelle **[17]**.

Genitore padre

Genitore solo

Modalità di fruizione del congedo parentale

Il D.Lgs. n. 151/2001 prevede che il congedo parentale possa essere fruito su base **mensile, giornaliera** oppure **oraria** anche in modalità mista potendo il genitore scegliere a propria discrezione, dietro accordo con il datore di lavoro, di alternare assenze orarie con assenze giornaliere.

Il comma 7 dell'articolo 110 del CCNL Studi e Attività Professionali ricorda che "la lavoratrice o il lavoratore che intende avvalersi del diritto al congedo parentale deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi". Salvo casi di oggettiva impossibilità, il **preavviso** con cui il dipendente deve dare comunicazione al datore di lavoro dell'intenzione di sfruttare il congedo parentale, non deve essere comunque inferiore a 5 giorni dalla data di inizio del periodo. Resta inteso che, salvo diverso accordo, una volta effettuata la domanda il lavoratore dipendente ne consegna copia al datore di lavoro che procederà all'erogazione in busta paga.

Per tutto ciò che attiene le procedure d'invio della domanda e tempistiche di ottenimento dell'indennità, si rinvia alla consultazione del sito istituzionale dell'INPS e **si raccomanda**, in ogni caso, **di richiedere il parere di un professionista/caf/patronato di fiducia**.

Fruizione a ore

Sulla fruizione a ore del congedo parentale, il legislatore ha rimesso alla contrattazione collettiva di settore la facoltà di definire una regolamentazione precisa dei criteri e modalità di calcolo della base oraria massima e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Nel settore degli studi professionali, il CCNL dà attuazione alla delega emanata dall'articolo 96, D.Lgs 151/2001, e con l'articolo 114 si esclude che possano essere ammesse richieste di ore di congedo parentale **che eccedano la metà dell'orario giornaliero lavorativo** previsto dal contratto individuale. In più «per ogni mese di congedo parentale, al genitore lavoratore saranno riconosciute, a richiesta, **174 ore di congedo**».

Quanto all'entità di indennità economica delle ore di congedo parentale sfruttate, l'articolo 114 del CCNL precisa che la stessa sia calcolata prendendo come base di computo il monte di 174 ore mensili messo a disposizione. I criteri di computo e di indennizzo dei giorni di congedo parentale nelle ipotesi nelle quali il congedo parentale è fruito a giorni alternati da ferie, malattia o assenze ad altro titolo, prevedono che i giorni festivi, le domeniche ed i sabati che ricadono all'interno o precedono/seguono un periodo di ferie, malattia, o assenza ad altro titolo, non sono in alcun caso indennizzabili, né imputabili al computo del congedo parentale.

È stato, infine, chiarito **[18]** che il congedo parentale ad ore non può essere concesso nei medesimi giorni in cui il genitore lavoratore fruito:

- del congedo parentale ad ore per altro figlio;
- di riposi giornalieri per allattamento, anche per altro figlio;
- dei riposi orari ex. artt. 33 e 42 del D.Lgs. 151/2001 per assistenza ai figli disabili, in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

Entro i primi tre anni, interviene anche E.BI.PRO.

Il sostegno dell'Ente bilaterale integra l'indennità minima pubblica e consiste in un'erogazione una tantum di **100 euro lordi per ogni settimana di congedo parentale fruito** entro un massimo pro capite di 1.200 euro (ovvero massimo dodici settimane di congedo parentale). Non è prevista alcuna finestra temporale di invio ma sarà possibile presentare una sola domanda per dipendente cumulando nella stessa i cedolini paga indicanti i congedi fruiti (anche non continuativi) fino al raggiungimento di massimo 12 settimane.

Ai fini della richiesta è necessaria l'**intermediazione del datore di lavoro** del dipendente interessato, il quale, sulla falsariga di quanto avviene con l'INPS per l'indennità minima statale, dovrà anticipare la somma in busta paga e successivamente dovrà richiederne il rimborso. Materialmente, sarà quindi il datore di lavoro l'istante dell'indennizzo di E.BI.PRO. per conto del dipendente, e dovrà compilare la domanda telematica tramite il form digitale dedicato dentro l'Area Riservata. Collegandosi con le credenziali datoriali (account "Professionista DDL"), il professionista potrà cliccare la funzione "NUOVA RICHIESTA", selezionare la garanzia e avviare il processo di compilazione.

L'**iter procedurale** è articolato in cinque passaggi da osservare attentamente secondo le indicazioni ufficiali del Regolamento Unico e delle **Istruzioni in sintesi della prestazione**.

L'importo di cento euro di indennità settimanale è da intendersi **al lordo di trattenute fiscali e previdenziali** che dovranno essere applicate dal datore di lavoro in qualità di **sostituto d'imposta**.

In ultimo, è bene ribadire che i **destinatari** della prestazione sono esclusivamente i genitori lavoratori dipendenti che fruiscono del congedo parentale (ex astensione facoltativa) **entro e non oltre il terzo anno di vita del bambino** o del suo ingresso in famiglia in caso di adozione, e che si trovano in una

delle seguenti condizioni giuridiche:

1. **Genitore padre** di un/a bambino/a di età non superiore a tre anni;
2. **Genitore solo**, ovvero la madre o il padre che ha ottenuto l'affidamento esclusivo del/la figlio/a, nelle ipotesi e limiti consentiti dalla legge, sempre entro i tre anni di vita/ingresso in famiglia del minore.

Note:

[1] Confprofessioni in rappresentanza dei datori di lavoro e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS in rappresentanza dei lavoratori dipendenti.

[2] Si consultino il "Pacchetto Famiglia" e le "Prestazioni Odontoiatriche" sul sito www.cadiprof.it (pagina Prestazioni).

[3] La disciplina generale del congedo parentale deriva dalla normativa del TU e s.m.i. ovvero dal Capo V, artt. 32-38 del D.Lgs. 151/2001, e, dietro espressa delega della stessa, viene integrata dalla contrattazione collettiva nazionale e/o territoriale/aziendale. Nel settore degli studi e attività professionali, le parti sociali firmatarie del CCNL recepiscono i rinvii della normativa sulla fruizione ad ore del congedo parentale regolamentandone i limiti e criteri di utilizzo (vedasi. art. 114).

[4] Titolo del decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 emanato per il riordino generale delle leggi preesistenti.

[5] La somma anticipata andrà conguagliata dal datore di lavoro tramite specifica codifica evento da inserire nei flussi UniEmens (cfr. INPS, circ. n. 95/2025).

[6] Art. 32, comma 1, lettera c) del D.Lgs. 151/2001; circolare INPS n. 122 del 27 ottobre 2022.

[7] Cfr. INPS, circ. n. 8/2003.

[8] Cfr. INPS, mess. n. 22911/2007.

[9] Il trattamento minimo di pensione è un importo integrativo erogato dall'INPS ai pensionati il cui assegno pensionistico, calcolato in base ai contributi versati, risulta inferiore ad una soglia minima stabilita annualmente dalla legge.

[10] Importo calcolato a partire dal valore dell'assegno mensile del 2025 pari a 603,40 € come comunicato dall'INPS tramite circolare n. 23 del 28/01/2025, moltiplicato per tredici mensilità e moltiplicato nuovamente per 2,5.

[11] Massara Barbara, Terzo mese di congedo parentale all'80% dal 2025, Il Sole 24 Ore, 27/05/2025.

[12] Lacqua Ornella e Rota Porta Alessandro, Congedi parentali all'80%: rileva la fine della maternità, Il Sole 24 Ore, 16/06/2025.

[13] Avvicinando, tra i due, i mesi o le frazioni di mesi o i giorni o le ore del periodo maggiorato di congedo parentale a disposizione (si ripete, essere massimo di tre mesi ovvero 90 giorni).

[14] Lacqua Ornella e Rota Porta Alessandro, Restyling per il congedo parentale: tutti i nuovi indennizzi del 2025, *Il Sole 24 Ore – L'esperto risponde*, 24/03/2025.

[15] Tabella liberamente ispirata da grafica a cura di Garbelli Barbara in "Congedi più generosi ma non per tutti – Congedi parentali più ricchi con binari diversi fra i lavoratori", Melis Valentina, *Il Sole 24 Ore*, 27/01/2025.

[16] Si torni alla nota 10.

[17] Tabelle liberamente ispirate da "Paghe e Contributi", AA.VV., Wolters Kluwer Italia, IPSOA in Pratica, 2025.

[18] Cfr. INPS, mess. n. 6704/2015.

9 luglio 2025