

# **Congedo parentale, sostegno alla genitorialità e cessazione o modificazione del rapporto di lavoro**

*L' Inps , con il messaggio n.5805 del 18 Settembre 2015, in seguito alle numerose richieste di chiarimenti sulle modalità di erogazione del beneficio relativo al congedo parentale, in particolare in materia di riproporzionamento del beneficio nei casi di part-time, ha fornito le opportune precisazioni sul punto.*

.....

L'istituto previdenziale, con il messaggio in oggetto, ha chiarito i molteplici dubbi espressi dalle strutture territoriali in merito alle modalità di determinazione del valore del beneficio concesso alle mamme dopo il congedo obbligatorio in alternativa al periodo di fruizione del congedo parentale, nei casi in cui intervengano cessazioni o modificazioni del rapporto di lavoro.

In premessa si ricorda che il beneficio in esame è previsto dall'articolo 4, comma 24, lettera b) della legge 92/2012 al fine di sostenere la genitorialità e favorire la ripresa del lavoro della donna attraverso un sostegno economico da richiedere al termine del congedo di maternità obbligatoria, in alternativa totale o parziale al congedo parentale previsto dall'articolo 32, comma 1, del DLgs 151/2001.

Come noto, infatti, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, la madre lavoratrice, al termine del congedo di maternità obbligatoria ed entro un periodo di 11 mesi, ha la facoltà di richiedere in alternativa al congedo parentale un contributo utilizzabile per il servizio di baby-sitting ovvero per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati (art. 4, co. 24, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92). Tale contributo può essere richiesto anche se la lavoratrice ha già usufruito in parte del congedo parentale.

In particolare l'Inps ha fornito i seguenti chiarimenti:

## **Cessazione o modificazione del rapporto lavorativo**

Il termine iniziale dell'intervallo di tempo da considerare per quantificare i mesi di congedo parentale, utili ai fini del riconoscimento del beneficio, coincide con la data di presentazione della domanda. Pertanto, il nuovo termine coincide con la data di

presentazione della domanda, mentre il termine finale con il giorno di cessazione del rapporto lavorativo, da intendersi quale ultimo giorno lavorato, ovvero con il giorno di modifica del rapporto lavorativo.

**Esempio:**

*Se la data di presentazione della domanda è il 12 gennaio 2015 e la data di cessazione del rapporto di lavoro è il 12 marzo 2015, alla madre lavoratrice richiedente dovranno essere riconosciuti 2 mesi di beneficio, a partire dal 13 gennaio fino al 12 marzo (ultimo giorno lavorato).*

**Modificazione del rapporto lavorativo da tempo pieno a tempo parziale e viceversa**

Nell'individuare il periodo teorico di beneficio concedibile, il termine iniziale del periodo dovrà coincidere con la data di presentazione della domanda, mentre il termine da prendere a riferimento per il riproporzionamento del beneficio è il giorno effettivo di modificazione del rapporto lavorativo da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. In tal modo, è possibile individuare, nell'ambito dei mesi di beneficio concessi, quanti debbano essere erogati pienamente e quanti, invece, debbano essere riconosciuti in maniera riproporzionata in funzione della modifica del rapporto lavorativo.

In particolare, nell'ipotesi in cui, alla data di modifica del rapporto lavorativo, il numero di giorni eccedenti i mesi interi sia maggiore di 15, il beneficio dovrà essere erogato, per il mese in cui avviene la variazione del rapporto di lavoro, con le modalità adottate nei mesi antecedenti la variazione stessa. Al contrario, nel caso in cui il numero di giorni eccedenti i mesi interi sia pari o minore di 15, il beneficio, per il mese in cui avviene la variazione del rapporto di lavoro, dovrà essere erogato con le nuove modalità determinate dall'avvenuta variazione del rapporto lavorativo.

**Esempio 1**

*Madre lavoratrice, a cui siano stati riconosciuti 6 mesi di beneficio, in virtù di domanda presentata il 12 gennaio 2015, con modifica del proprio rapporto di lavoro da full-time a part-time in data 28 aprile 2015: dal 13 gennaio al 28 aprile = 3 mesi e 16 giorni.*

*Considerato che 16 è maggiore di 15 la madre ha diritto a 4 mesi di beneficio intero e a 2 mesi di beneficio riproporzionato in ragione della percentuale di part-time.*

### **Esempio 2**

Madre lavoratrice, a cui siano stati riconosciuti 5 mesi di beneficio, in virtù di domanda presentata il 12 gennaio 2015, con modifica del proprio rapporto di lavoro da part-time a full-time in data 27 aprile: dal 13 gennaio al 27 aprile = 3 mesi e 15 giorni.

Considerato che il numero di giorni eccedenti i mesi interi è pari a 15, la madre ha diritto a 3 mesi di beneficio riproporzionato in ragione della percentuale di part time ed a 2 mesi di beneficio intero.

**L'istituto precisa che nei casi in cui le variazioni dell'orario di lavoro siano molteplici all'interno del periodo richiesto è necessario procedere con l'inserimento di un unico valore percentuale.**

**Si dovrà effettuare una media matematica dei diversi valori percentuali e procedere sempre ad un arrotondamento in eccesso di tale valore, al fine di non pregiudicare il diritto delle madri lavoratrici.**

### **Esempio 1**

Caso di madre lavoratrice con un solo rapporto lavorativo a tempo parziale, che abbia diritto a 6 mesi di beneficio, di cui 2 da riproporzionare al 60% e 4 mesi al 77%:

$$60\% \times 2 \text{ mesi} = 120\%$$

$$77\% \times 4 \text{ mesi} = 308\%$$

$$(308\% + 120\%) / 6 \text{ mesi} = 71,33\% \text{ che arrotondato in eccesso} = 72\%$$

### **Esempio 2**

Caso di madre lavoratrice con due (o più) rapporti lavorativi a tempo parziale, che abbia diritto a 5 mesi di beneficio, di cui un rapporto al 56% per tutti i 5 mesi e l'altro al 31% per 1 mese ed al 27% per i restanti 4:

- lavoro A)

$$56\% \times 5 \text{ mesi} = 280\%$$

- lavoro B)

$$27\% \times 4 \text{ mesi} = 108\%$$

$$31\% \times 1 \text{ mese} = 31\%$$

- lavoro A) + lavoro B)

$$(31\% + 108\% + 280\%) / 5 \text{ mesi} = 83,8\% \text{ che arrotondato in eccesso} = 84\%$$

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

*Una volta effettuati gli arrotondamenti l'operatore dovrà inserire il valore percentuale nella procedura che opererà il riproporzionamento dell'importo o del numero di voucher da erogare alla madre lavoratrice in funzione del numero di mesi concessi.*

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)**

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)