

## **Congedi parentali genitoriali**

### **Le ultime modifiche nella legge di bilancio per il 2023**

di Roberto Santoro

#### **Premessa**

Tra le novità introdotte dalla legge di bilancio per il 2023 rientra anche la modifica dei congedi parentali, che interessa la conciliazione vita-lavoro perché, a breve tempo dalla sua entrata in vigore, interviene sulle tutele previste dal decreto legislativo n. 105/2022, attuativo della direttiva (UE) 2019/1158 in tema di work-life balance ed entrato in vigore il 13 agosto 2022<sup>1</sup>.

Il comma 359 dell'articolo 1 della legge n. 197/2022 (pubblicata in G.U. n. 303 del 29 dicembre 2022 – supplemento ordinario n. 43) apporta modifiche a disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità per quanto concerne il congedo parentale genitoriale.

La norma dispone che: *“Al primo periodo del comma 1 dell'articolo 34 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono aggiunte, infine, le seguenti parole: elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione<sup>2</sup>”*.

La norma base, modificata in virtù dell'aggiunta, pertanto, così dispone: *“Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione”*.

La novità legislativa, in pratica, riconosce un ulteriore mese di congedo parentale economicamente coperto con un'indennità Inps pari all'80%, commisurata alla retribuzione media globale giornaliera e che si aggiunge alla tutela legislativa già riconosciuta prima della legge n. 197/2022, in seguito sintetizzata a grandi linee.

La nuova disposizione di cui al primo periodo del citato articolo 34 si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità - ed anche nei casi di adozione e affidamento - successivamente al 31 dicembre 2022.

Tale normativa, per favorire la condivisione delle responsabilità familiari, la parità di genere e il sostegno economico alle famiglie, aveva già modificato e ampliato le misure a favore della genitorialità, compresi i congedi parentali per i genitori che devono prendersi cura dei propri figli nei primi anni di vita.

---

<sup>1</sup> Per i periodi antecedenti, si applicano le precedenti disposizioni di legge. Poiché il congedo parentale è frazionabile, ogni periodo di congedo che si trova a cavallo tra prima e dopo il 13 agosto, ricade nella disciplina delle rispettive disposizioni normative. Lo stesso criterio dovrebbe ritenersi da seguire per l'ultima modifica entrata in vigore l'1 gennaio 2023. Per leggere alcuni esempi sui permessi erogati a ridosso tra l'attuale e la precedente norma, si rinvia al paragrafo 3.1.2 della circolare Inps n. 122 del 27 ottobre 2022, emanata prima dell'ultima modifica legislativa e qui in parte riassunta

<sup>2</sup>

Sulla novità legislativa, con la circolare numero 4 del 16 gennaio 2023, l'Inps fornisce i primi chiarimenti sulla platea di lavoratrici e lavoratori interessati, riservandosi di fornire in seguito ulteriori istruzioni con un nuovo e specifico documento sull'argomento.

Prima di procedere ad un'analisi della ratio dell'istituto dei congedi genitoriali in base alla giurisprudenza di legittimità sulla tematica dei congedi parentali (risalente nel tempo perché l'articolo 34 del T.U. n. 151/2001, emanato in attuazione della delega contenuta nella legge n. 53/2000, racchiude gli articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5, della legge n. 1204/1971, nel tempo più volte modificata e poi abrogata con il testo unico del 2001) sembra opportuno riepilogare il quadro normativo esistente, così come derivante in seguito alle recenti ed ultime modifiche legislative. Si precisa che nel riepilogo sono contenuti solo richiami giurisprudenziali (reperibili tra le massime ufficiali del C.E.D. della Cassazione) ancora attuali e/o che hanno determinato l'intervento del legislatore nel corso degli anni dall'introduzioni dei congedi.

## **Nozione**

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita. Si tratta di una scelta rimessa ai genitori – e perciò denominato congedo facoltativo – a differenza del congedo di maternità o di paternità per la nascita (o adozione o affidamento) del figlio, che è obbligatorio, seppure estendibile poi in via facoltativa ed indennizzato nella misura dall'80% al 100% della retribuzione, indennità a carico dell'Inps, pur se di norma anticipata in busta paga dal datore di lavoro, salvo poi essere dallo stesso recuperata sui contributi da versare all'Istituto con modello F24.

Il congedo parentale facoltativo spetta sia alla madre che al padre, da ripartire tra i due. La copertura da parte dell'Inps per otto mesi è pari al 30% della retribuzione e, per l'ultimo mese, all'80%, come previsto dalla leggi intervenute nel 2022 e già evidenziate.

Sulla decorrenza della prestazione, in ipotesi di adozione internazionale in una fattispecie concreta di domanda di un padre tesa ad ottenere il congedo parentale per astensione facoltativa per il periodo 27 dicembre 2010 - 20 febbraio 2011 relativa all'adozione, unitamente alla moglie, di un minore cittadino polacco di cui il Tribunale rionale di Wolsztyn aveva disposto l'inserimento in famiglia dal 20 dicembre 2010 e l'adozione con decreto del 12 gennaio 2011, mentre la presidenza del Consiglio dei ministri aveva autorizzato l'ingresso e la residenza permanente in Italia con decreto del 2 febbraio 2011, in sede di legittimità<sup>3</sup>, riformando la sentenza di merito oggetto di ricorso, si è ritenuto che, il congedo parentale da parte del padre adottivo di minore straniero, ai sensi dell'articolo 36 del decreto legislativo n. 151/2001, non può essere fruito prima dell'ingresso del minore nel territorio nazionale dello Stato italiano.

In sede di merito la Corte territoriale aveva ritenuto che - al contrario di quanto stabilito dal primo giudice - l'articolo 36 del decreto legislativo n. 151/2001 non vincolerebbe il diritto al congedo parentale all'ingresso del minore in Italia, ma farebbe riferimento testuale all'ingresso del minore in famiglia, nella fattispecie verificatosi con affidamento alla famiglia adottiva il 20 dicembre 2010 in Polonia, con permanenza del minore ininterrotta da tale data presso la famiglia adottante.

Una diversa interpretazione si esporrebbe, ad avviso della Corte di appello, a rilievi di incostituzionalità per contrasto con l'articolo 3 Cost., giacché per l'ipotesi di adozione nazionale non vi è dubbio che il congedo parentale possa essere fruito sin dall'ingresso in famiglia del minore.

La S.C., sulla base di attenta valutazione della normativa sulle adozioni internazionali, esclude una possibile incostituzionalità della sua interpretazione per disparità di trattamento, ritenendo che la difformità di fruizione del congedo parentale da parte del padre nell'ipotesi di adozione nazionale ed

---

<sup>3</sup> Cass. n. 14678 del 29/05/2019.

internazionale è più apparente che reale. Infatti, in caso di adozione internazionale è al momento dell'ingresso in territorio nazionale che può dirsi definitivamente realizzato, anche per legge, l'effettivo e stabile inserimento del minore nella famiglia che lo ha adottato, poiché solo dopo tale evento avviene il definitivo ingresso del minore in famiglia, cui lo stesso articolo 36 ricollega la decorrenza del periodo temporale per la fruizione del congedo.

### **Computo dell'assenza**

L'assenza per usufruire dei congedi facoltativi dei genitori, deve ritenersi periodo effettivo di lavoro ai fini di istituti connessi all'anzianità di servizio, come ritenuto dalla S.C.<sup>4</sup> per istituto affine e con la stessa ratio (astensione facoltativa per maternità) ai fini del riconoscimento del premio di fedeltà ai dipendenti di istituto bancario (Unicredit) in virtù di previsione del contratto aziendale. All'epoca dei fatti decisi con la richiamata sentenza vigeva il testo dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 151/2001, che prevedeva che *“i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva”*<sup>5</sup>.

La S.C. - in base a richiami normativi, anche di fonte comunitaria - perviene a tale interpretazione delle clausole contrattuali, non solo perché la stessa è rispettosa dei canoni ermeneutici di cui agli articoli 1362 e 1369 c.c., ma anche perché l'unica compatibile con il principio di non discriminazione e, come tale, atta ad evitare la nullità delle clausole dell'accordo aziendale, secondo il disposto dell'articolo 1367 c.c..

Sempre espressamente in tema di computo del periodo di astensione facoltativa per maternità come periodo di lavoro effettivo, si possono leggere e richiamare, come utili precedenti, anche per l'interpretazione delle norme sui congedi genitoriali, le cassazioni n. 4022 del 3 aprile 1993<sup>6</sup> e n. 7929 del 9 giugno 2000<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Cass. n. 26663 del 22/10/2018.

<sup>5</sup> La norma è stata modificata dal D.P.R. 20 aprile 2022, n. 57 che ha disposto (con l'art. 26, comma 1) che "In deroga a quanto previsto dall'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, i periodi di congedo parentale previsto dall'articolo 32 del medesimo decreto legislativo sono computati nell'anzianità di servizio, compresi gli effetti relativi alla maturazione del congedo ordinario e alla tredicesima mensilità". La stessa fonte normativa ha inoltre disposto (con l'art. 57, comma 1) che "In deroga a quanto previsto dall'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, i periodi di congedo parentale previsto dall'articolo 32 del medesimo decreto legislativo sono computati nell'anzianità di servizio, compresi gli effetti relativi alla maturazione della licenza ordinaria e alla tredicesima mensilità".

<sup>6</sup> Pubblicata in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, anno 1994, fasc. 02 parte 02, pag. 0496, con nota di commento di Fabio Petracchi "Assenza per maternità e carriera per anzianità" e in Rivista di diritto del lavoro, anno 1994, fasc. 02 parte 02, pag. 0384, con nota di commento di Gian Luca Pinto "Sulla computabilità del periodo di astensione facoltativa ex art. 7, legge n. 1204/1971 nell'anzianità di servizio ai fini della progressione di carriera".

<sup>7</sup> Pubblicata, con nota di commento di Claudia Ogriserg "Assenza facoltativa per maternità e anzianità di servizio utile nella progressione automatica di carriera", in Massimario di giurisprudenza del lavoro, anno 2000, fasc. 10 parte 00 sez. 00, pag. 1047.

## Beneficiari

Anche se non in modo uguale per tutti, il congedo parentale spetta a tutti i lavoratori in costanza di rapporto di lavoro<sup>8</sup> che siano genitori naturali e o genitori adottivi o affidatari (e che non siano interessati da sospensioni di qualsiasi natura). Si tratta, in particolare: dei lavoratori lavoratrici dipendenti del settore privato e del settore pubblico<sup>9</sup>, dei lavoratori o lavoratrici iscritte alla gestione separata, dei lavoratori o le lavoratrici autonome.

Si precisa che, in passato, la giurisprudenza amministrativa<sup>10</sup> nei rapporti di pubblico impiego non privatizzato, ha ritenuto che la fruibilità del congedo parentale non debba andare a ledere interessi e/o diritti della collettività che gli organismi pubblici tendono a soddisfare. È il caso, ad esempio, dei dipendenti delle forze dell'ordine.

Successivamente il Consiglio di Stato<sup>11</sup> affermò la possibilità che gli appartenenti alle forze di Polizia potessero richiedere il congedo, ma a condizione che la concessione non pregiudicasse l'interesse pubblico della sicurezza. Con questa nuova interpretazione dell'istituto, il Consiglio di Stato aveva sottoposto l'utilizzo del congedo alla condizione che questo non si ripercuotesse negativamente sull'organizzazione dell'arma al quale il lavoratore apparteneva e, quindi, non venisse messa in pericolo la sicurezza della collettività.

Il bilanciamento degli interessi nell'ambito del pubblico impiego non privatizzato è stato ribadito da sentenza del Consiglio di Stato, la n. 4993 del 30 ottobre 2017. In detta pronuncia viene negata la spettanza dei congedi parentali al padre appartenente alle forze dell'ordine poiché la madre svolgeva l'attività di casalinga. In netto contrasto con l'orientamento della Suprema Corte (si veda, tra le tante, Cass. Civ., sez. III, sentenza 3 marzo 2000, n. 4657), che ha riconosciuto l'importanza e le difficoltà del lavoro domestico, il Consiglio di Stato ha stabilito che la casalinga può gestire autonomamente il proprio lavoro e, quindi, non è necessario che il padre, dipendente delle forze armate, debba assentarsi dal proprio. Il Consiglio di Stato, quindi, paragona la casalinga ad una libera professionista, ma ritiene non applicabile nel pubblico impiego non privatizzato la lettera c) dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 151/2001 che prevede che il padre possa usufruire dei periodi di riposo anche quando la madre non sia una dipendente.

Sempre per la ratio dell'istituto dei congedi parentali e per la sua analogia con il congedo facoltativo di maternità, in passato (indirizzando il futuro legislatore) si è ritenuto che, in tema di congedi parentali, le disposizioni di cui all'articolo 11 del Ccnl 15 marzo 2001 del personale del comparto scuola, a differenza delle pregresse norme del contratto collettivo 4 agosto 1995, che limitavano la fruizione di tali congedi alle lavoratrici a tempo indeterminato, hanno portata generale e si applicano anche ai dipendenti a tempo determinato, in quanto fatte salve quali condizioni di

---

<sup>8</sup> Nel caso in cui il rapporto di lavoro in atto cessi all'inizio o durante il periodo di fruizione del congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dal momento in cui è cessato il rapporto di lavoro.

<sup>9</sup>

Come chiarito dalla circolare Inl n. 9550 del 6 settembre 2022 in cui si legge che le disposizioni in materia di congedi, permessi e altri istituti oggetto del decreto, “ salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni “ (articolo 1, comma 2.d.lgs. 105722) in un'ottica di piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza.

<sup>10</sup> Cons. di Stato, sez. VI, 25 maggio 2010 n. 3278; Cons. di Stato, sez. III, 26 ottobre 2011 n. 5730.

<sup>11</sup>

Con la sentenza emessa dalla sez. VI il 23 maggio 2016.

maggior favore dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 151/2001, recante disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità<sup>12</sup>.

Il congedo parentale previsto dall'articolo 32 del decreto legislativo n. 151/2001 spetta anche alle lavoratrici agricole con contratto a tempo determinato, tenendo presente che il requisito dell'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5, del decreto legge n. 83/1970, per almeno cinquantuno giornate nell'anno precedente, richiesto dall'articolo 63, comma 2, dello stesso decreto, deve intendersi realizzato, in virtù di un'interpretazione delle predette disposizioni tendente alla piena attuazione della tutela della maternità garantita dall'articolo 31 Cost., anche nell'ipotesi in cui la lavoratrice, nel predetto anno, non abbia prestato attività lavorativa, ma abbia fruito di congedo di maternità per astensione obbligatoria dal lavoro<sup>13</sup>.

Il congedo parentale, tuttavia, non spetta ai genitori disoccupati o sospesi, ai genitori lavoratori domestici, ai genitori lavoratori a domicilio.

## **Entità**

L'indennità è pari al 30% per otto mesi e all'80% per un mese della retribuzione media giornaliera del genitore lavoratore interessato. La retribuzione media (Rmg) va calcolata con riferimento alla retribuzione percepita nel periodo di paga (quadrissettimanale o mensile) scaduto ed immediatamente precedente quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

Se il lavoratore non può far valere un mese di lavoro, si considera la retribuzione spettante per il periodo di lavoro prestato. In assenza di giornate retribuite, si considera il periodo più recente in cui esiste retribuzione.

Una volta individuato il valore mensile di riferimento, lo stesso deve essere diviso per 30 nel caso degli impiegati e 26 per gli operai retribuiti in misura fissa mensile e diviso per il numero delle giornate lavorate o comunque retribuite nel periodo preso a riferimento per la retribuzione.

L'indennità comprensiva del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati.

Il risultato della divisione rappresenta la retribuzione media globale giornaliera da moltiplicarsi per le giornate indennizzabili.

Sono indennizzabili dall'Inps tutte le giornate comprese nel periodo di assenza, eccezion fatta per le festività e le domeniche (per gli operai) e le sole festività cadenti di domenica (per gli impiegati).

In proposito è stato ritenuto che in tema di congedo parentale frazionato, l'articolo 32, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001 stabilisce che la fruizione del beneficio - che risponde ad un diritto potestativo del lavoratore o della lavoratrice - si interrompe allorché l'interessato rientri al lavoro, e ricomincia a decorrere dal momento in cui il medesimo riprende il periodo di astensione.

Ne consegue che, ai fini della determinazione del periodo di congedo parentale, si tiene conto dei giorni festivi solo nel caso in cui gli stessi rientrino interamente e senza soluzione di continuità nel periodo di fruizione e non anche nel caso in cui l'interessato rientri al lavoro nel giorno precedente a quello festivo e riprenda a godere del periodo di astensione da quello immediatamente successivo, senza che rilevi che - per effetto della libera decisione del lavoratore o della lavoratrice - possa esservi un trattamento differente (e peggiorativo), con fruizione effettiva di un minor numero di

---

<sup>12</sup>

Cass. n. 15214 del 21/07/2015 e, in precedenza, Cass. n. 17234 del 22/07/2010.

<sup>13</sup>

Cass. n. 24634 del 23/11/2009 e Cass. n. 24774 del 25/11/2009.

giorni di congedo parentale, a causa della decisione di rientrare al lavoro in un giorno non seguito da una festività. Si deve ritenere che tale soluzione sia conforme ai principi di cui agli articoli 30 e 31 Cost., che, nel dettare norme a tutela della famiglia e fissare il diritto-dovere dei genitori di mantenere, istruire ed educare la prole, impongono una applicazione non restrittiva dell'istituto<sup>14</sup>. La somma in questione, evidenziata in busta paga, è esente dal punto di vista contributivo ma soggetta a trattenute fiscali.

### **Periodo di fruizione**

I genitori lavoratori possono fruire del congedo parentale sino ai dodici anni del figlio per tutti i lavoratori, esclusi i lavoratori autonomi per i quali è fruibile entro l'anno.

Il limite di età dei dodici anni, per quanto previsto nel decreto conciliazione vita-lavoro, coincide ora anche con il limite di età entro cui è riconosciuta la retribuzione per il periodo indennizzato (prima era sei anni, otto per i genitori con basse retribuzioni).

I dodici anni si contano anche dall'ingresso in famiglia del bambino in caso di adozione o affidamento.

Il congedo parentale può essere fruito a ore o a giorni, non solo a mesi. Quindi il lavoratore può astenersi dal lavoro per alcune ore, per alcuni giorni o per interi mesi. Il congedo ad ore è ammesso in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile o quadri-settimanale immediatamente precedente quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza. Se, ad esempio, l'orario medio giornaliero è di otto ore, il congedo parentale può essere fruito per quattro ore.

La durata precisa, tuttavia, varia a seconda che i genitori ne fruiscano separatamente o congiuntamente e, in alcuni casi, a seconda della composizione familiare e della tipologia di lavoratore. Inoltre non bisogna confondere la durata indennizzata dall'Inps con la durata massima di congedo che può essere concessa.

Le disposizioni sulla spettanza dei congedi genitoriali possono così riassumersi<sup>15</sup>.

Per i genitori entrambi dipendenti che si astengono congiuntamente (consentendo in tal modo una compresenza all'interno del nucleo familiare che può essere utile nei primi mesi di vita del bambino) il periodo massimo è: 10 mesi, elevabili a 11 nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi (sempre entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia). I mesi di congedo indennizzato, cioè pagati dall'Inps sono 9 da fruire sempre entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia. Nel caso di genitori con reddito sotto soglia (inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione Ago), i mesi di congedo indennizzato sono 10 mesi (elevabili a 11).

Per la sola madre: 6 mesi, con 3 mesi di congedo indennizzato non trasferibili all'altro genitore; per il solo padre: 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi), con 3 mesi indennizzati non trasferibili all'altro genitore.

I nove mesi totali di congedo indennizzato, si precisa, sono composti dai 3 mesi indennizzati non trasferibili in favore della madre e del padre, e di ulteriori 3 mesi utilizzabili da uno dei due. In altre parole, in aggiunta ai 6 mesi intrasferibili riconosciuti ad entrambi i genitori (3 e 3) il legislatore

---

<sup>14</sup> Cass. nr. 15633 del 22/07/2020 e Cass. nr. 6856 del 07/05/2012.

<sup>15</sup> Si rinvia in proposito, per dettagli, al paragrafo tre della circolare INPS nr.122 del 27 ottobre 2022.

riconosce ulteriori 3 mesi di copertura Inps di congedo indennizzato, da fruire alternativamente, per un totale di 9 mesi.

Nel caso di genitore solo, per la prima volta, il decreto legislativo n. 105/2022, finalizzato alla conciliazione vita-lavoro, tutela anche i nuclei familiari monogenitoriali e il caso del “genitore solo”. Il diritto sussiste nei seguenti casi: in caso di morte o grave infermità dell’altro genitore, nel caso di abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell’altro genitore, in tutti i casi di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore, compreso l’affidamento esclusivo disposto ai sensi dell’articolo 333 quater del codice civile.

In caso di affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest’ultimo spetta anche la fruizione del congedo indennizzato. Il valore è lo stesso riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. In quest’ultimo caso, l’altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. Il provvedimento di affidamento va trasmesso all’Inps dal pubblico ministero. Al genitore solo si riconoscono 11 mesi di congedo parentale.

Di questi 11 mesi: 9 mesi sono indennizzabili al 30% e uno all’80% della retribuzione; i restanti 2 mesi non sono indennizzabili, con esclusione del caso in cui il “genitore solo” abbia un reddito inferiore alla soglia prevista nell’articolo 34, comma 3, del T.U. n. 151/2001 (reddito individuale inferiore a 2,5 volte l’importo del trattamento minimo di pensione).

### **Modalità di richiesta**

Tanto per i periodi indennizzati dall’Inps quanto per quelli economicamente scoperti, il dipendente è tenuto a:

- comunicare al datore l’inizio e la fine del periodo di congedo, secondo le modalità e i criteri definiti dai singoli contratti collettivi, con un preavviso comunque non inferiore a cinque giorni;
- presentare apposita domanda telematica all’Inps, prima dell’inizio del congedo (nei casi in cui il congedo è richiesto per un periodo frazionato, la domanda deve essere ripetuta ogni volta).

Al contrario, nelle ipotesi di fruizione oraria dell’assenza la richiesta deve essere trasmessa:

- al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a due giorni;
- all’Inps prima dell’inizio del congedo, se non addirittura il giorno stesso.

### **Il congedo parentale per gli iscritti alla gestione separata**

Il decreto n. 105/2022 ha allungato anche l’arco temporale entro cui può essere fruito il congedo parentale dai lavoratori e dalle lavoratrici iscritti alla gestione separata. L’età massima del figlio entro cui si può ricorrere alla misura passa da 3 a 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.

Come spiegato nella circolare n. 71 del 2020 e nella circolare n. 122 del 27 ottobre 2022, il congedo, per quanto riguarda questa categoria di lavoratori, spetta se: risulta effettivamente accreditata almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena nei 12 mesi precedenti l’inizio di ogni periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto; qualora il congedo sia fruito nel 1° anno di vita (o dall’ingresso in famiglia) del minore e non si riscontri la sussistenza del requisito contributivo citato, l’indennità può, comunque, essere riconosciuta se il richiedente aveva titolo all’indennità di maternità o paternità, a prescindere dall’effettiva fruizione della stessa.

Altra differenza rispetto ai lavoratori subordinati, come già accennato, deriva dalla previsione che per i lavoratori o le lavoratrici iscritte alla gestione separata il congedo non è fruibile in modalità oraria, non spettano periodi di congedo non indennizzati e non è prevista la tutela del “genitore solo”.

A ciascun genitore lavoratore iscritto alla gestione separata spetta il diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibili all'altro genitore. Sono riconosciuti, inoltre, a entrambi i genitori ulteriori 3 mesi indennizzati, fruibili in alternativa tra loro, per un periodo complessivo di coppia di massimo 9 mesi.

In pratica:

- per la madre: 3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni);
- per il padre: 3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni);
- per entrambi i genitori: 9 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

### **Congedo parentale per i lavoratori autonomi**

Il decreto legislativo n. 105/2022 riconosce per la prima volta anche ai padri lavoratori autonomi il diritto al congedo parentale. Tuttavia, il congedo parentale spetta a condizione che i lavoratori e le lavoratrici autonome 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. Le condizioni restano le stesse anche in caso di parto plurimo.

Ai genitori lavoratori autonomi il congedo parentale spetta per un massimo di tre mesi ciascuno per ogni figlio, da fruire entro il primo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia, in caso di adozione o affidamento. La possibilità di fruizione del congedo parentale decorre: per la madre, dalla fine del periodo indennizzabile di maternità; nel caso del padre, dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore.

L'indennità corrisposta è pari al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda della categoria di appartenenza.

### **Limiti del congedo parentale**

Nel caso di genitori appartenenti a categorie lavorative differenti la circolare Inps n. 122 del 27 ottobre 2022 (cui si rinvia per non appesantire la presente nota, meramente esplicativa per esaminare la giurisprudenza formatasi in argomento) indica anche dei limiti di fruizione del congedo parentale per tra loro, ipotizzando tutte le diverse combinazioni che possono verificarsi e ipotizzabili:

- madre lavoratrice dipendente e padre iscritto alla gestione separata;
- padre lavoratore dipendente e madre iscritta alla gestione separata;
- madre lavoratrice dipendente e padre lavoratore autonomo;
- padre lavoratore dipendente e madre lavoratrice autonoma;
- madre iscritta alla gestione separata e padre lavoratore autonomo;
- padre lavoratore autonomo iscritto alla gestione separata e madre lavoratrice autonoma.

### **Congedi e rapporti di lavoro part-time**



Come precisato dall'Inps nella sua circolare, in caso di lavoratrice con due rapporti di lavoro dipendente part-time, qualora sia disposta l'interdizione prorogata su uno solo degli stessi, la lavoratrice madre può, comunque, fruire di congedo parentale sull'altro rapporto di lavoro anche negli stessi giorni.

Il lavoratore che sia contemporaneamente titolare di due rapporti di lavoro dipendente part-time di tipo orizzontale può astenersi a titolo di congedo parentale da uno dei rapporti di lavoro proseguendo l'attività lavorativa sull'altro rapporto in essere. In tale caso, ai fini del computo dei mesi di congedo parentale, l'assenza, benché limitata a uno dei rapporti di lavoro, si considera per l'intera giornata.

### **La ratio dell'istituto. Casistica giurisprudenziale**

Esposto (in sintesi) lo stato attuale della normativa sui congedi parentali genitoriali, può essere opportuno evidenziare la ratio dell'istituto, come emergente dalla giurisprudenza di legittimità. Il richiamo è a interessante fattispecie decisa in sede di legittimità con la sentenza n. 509 del 2018.

Un lavoratore con provvedimento disciplinare era stato licenziato per giusta causa di recesso perché, sulla scorta di indagini investigative attuate dalla società datrice, era stato accertato che *"per oltre metà del tempo concesso a titolo di permesso parentale"*, nei dieci giorni di marzo del 2013, fruiti per l'astensione dal lavoro ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo n. 151/2001, non aveva *"svolto alcuna attività a favore del figlio"*. La società datrice di lavoro, sul presupposto che il comportamento concretizzasse uno sviamento dalla funzione tipica per la quale il congedo parentale era stato concesso, perché diretto a sostenere i bisogni affettivi e relazionali del figlio, aveva ritenuto che quanto posto in essere dal lavoratore suo dipendente, integrasse una condotta capace, anche sotto il profilo dell'elemento intenzionale, un comportamento tale da costituire una giusta causa del recesso.

Con sentenza del 30 luglio 2015, la Corte di Appello territoriale aveva confermato la pronuncia di primo grado che aveva respinto l'opposizione in sede di procedimento ex lege n. 92 del 2012 (c.d. rito Fornero, fonte di numerose questioni solo processuali e recentemente ormai abrogato, evitando una ingiustificata pluralità di riti) avverso l'ordinanza che aveva rigettato l'impugnativa del licenziamento disciplinare del 10 aprile 2013 avanzata dal lavoratore licenziato, ritenendo - conformemente ai giudici di prime cure - fondato l'addebito accertato.

La sentenza (rigettato un primo motivo di ricorso con cui si era contestata la valenza probatoria tanto dell'accertamento investigativo prodotto dalla società datrice di lavoro quanto della prova testimoniale ad esso relativa) per quel che più interessa in questa sede, rigetta il secondo motivo di ricorso.

Con lo stesso si criticava che i giudici del merito avessero *"ancorato il giudizio sulla correttezza della fruizione dei congedi parentali al tempo, per di più sulla base di equazioni puramente matematiche"*, per avere il padre *"trascorso con il figlio minore un lasso temporale pari (o forse inferiore) al 50% dell'orario di lavoro giornaliero (8 ore)"*. Si eccepiva che *"tanto nel d.lgs. n. 151/2001, quanto nella l. n. 53/2000, non vi era traccia della necessità che il congedo fosse gestito garantendo al minore una presenza, ovvero caratterizzata da continuità ed esclusività"*. Si sottolineava la differenza del caso rispetto alle ipotesi di abuso dei permessi ex lege n. 104/1992, tendendo il congedo parentale al soddisfacimento dei bisogni affettivi e relazionali del figlio, diversamente dalle finalità assistenziali nei confronti di soggetti portatori di handicap, con diversità anche dal punto di vista del trattamento economico, visto che i permessi della legge n. 104 sono

retribuiti al lavoratore, mentre i beneficiari del congedo parentale percepivano (all'epoca del ricorso) una indennità pari al 30% della retribuzione solo fino al compimento del terzo anno di età del bambino e, dopo i tre anni (come nel caso del figlio del lavoratore licenziato), alcunché, salvo il caso di lavoratori con reddito annuo inferiore al triplo della pensione sociale.

La sentenza, preliminarmente, evidenzia che l'articolo 31 della Costituzione<sup>16</sup> garantisce una garanzia costituzionale anche in situazioni indipendenti dall'evento della maternità naturale, riferibili anche alla paternità, sul presupposto che la tutela assolve anche alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo che sono collegate allo sviluppo della personalità del bambino e da soddisfarsi anche nel caso dell'affidamento, garantendo una paritetica partecipazione di entrambi i coniugi alla cura ed educazione della prole, senza distinzione o separazione dei ruoli fra uomo e donna<sup>17</sup>.

Richiamato il quadro normativo, derivante anche da recepiti orientamenti giurisprudenziali, la sentenza evidenzia che alla stregua della disciplina e precedente giurisprudenza<sup>18</sup>, il congedo parentale è configurabile come un diritto potestativo, caratterizzato da un comportamento con cui il titolare (previo onere del preavviso nei confronti del datore di lavoro e dell'ente previdenziale) realizza da solo l'interesse tutelato e a cui fa riscontro, nell'altra parte, una mera soggezione alle conseguenze della dichiarazione di volontà.

Precisa che a tale qualificazione come diritto potestativo (e, perciò, come potere diretto a creare, modificare, estinguere situazioni giuridiche con una manifestazione unilaterale di volontà, senza la partecipazione di colui che deve subirne gli effetti) non sembra ostare il fatto che la legge richieda nel momento genetico della concessione del beneficio il rispetto di taluni oneri formali<sup>19</sup>.

Ritiene che, in ogni caso, la configurazione legale di tale diritto potestativo non esclude la verifica delle modalità del suo esercizio nel suo momento funzionale, per mezzo di accertamenti probatori consentiti dall'ordinamento, ai fini della qualificazione del comportamento del lavoratore negli ambiti del rapporto negoziale e del rapporto assistenziale. Tale verifica trova giustificazione, sul piano sistematico, nella considerazione che anche la titolarità di un diritto potestativo non determina mera discrezionalità e arbitrio nell'esercizio di esso e non esclude la insindacabilità e il controllo degli atti - mediante i quali la prerogativa viene esercitata - da parte del giudice. Quante volte esista un diritto soggettivo si configura necessariamente una corrispondenza oggettiva fra il potere di autonomia conferito al soggetto e l'atto di esercizio di quel potere, come avviene normalmente nell'autonomia pubblica. Anche nell'autonomia privata l'esercizio del diritto soggettivo non si ricollega più alla attuazione di un potere assoluto e senza limiti ma laddove l'autonomia è comunque collegata alla cura di interessi (soprattutto ove si tratti - come nella specie - di interessi familiari tutelati nel contempo nell'ambito del rapporto privato e nell'ambito del rapporto con l'ente pubblico

---

<sup>16</sup> La norma prevede che *“La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo”*.

<sup>17</sup> Il richiamo è a Corte cost. n. 1 del 1987 e n. 179 del 1993.

<sup>18</sup>

Cass. n. 17984 del 2010 e n. 6586 del 2012.

<sup>19</sup>

Su i limiti del potere datoriale di controllo sulla ricorrenza di tali presupposti, si rinvia a Cass. n. 15973 del 2017; v. pure Cass. n. 2803 del 2015, secondo cui l'esercizio del diritto potestativo al permesso può essere sottoposto ad un procedimento necessario alla verifica, anche da parte del soggetto passivo, degli elementi costitutivi.

di previdenza) il non esercizio o l'esercizio secondo criteri diversi da quelli richiesti dalla natura della funzione può considerarsi abusivo in ordine a quel potere, pure se riconosciuto dall'ordinamento. Sicché, la sentenza ritiene che la condotta contraria alla buona fede, o comunque lesiva della buona fede altrui, nei confronti del datore di lavoro, che in presenza di un abuso del diritto di congedo si vede privato ingiustamente della prestazione lavorativa del dipendente e sopporta comunque una lesione (la cui gravità va valutata in concreto) dell'affidamento da lui riposto nel medesimo, mentre rileva l'indebita percezione dell'indennità e lo sviamento dell'intervento assistenziale nei confronti dell'ente di previdenza erogatore del trattamento economico. In base al descritto criterio della funzione può verificarsi un abuso del diritto potestativo di congedo parentale, allorché il diritto venga esercitato non per la cura diretta del bambino, bensì per attendere ad altra attività di lavoro, ancorché incidente positivamente sulla organizzazione economica e sociale della famiglia. Il S.C. ritiene che analogo ragionamento può essere sviluppato anche nel caso sottoposto al suo esame, in cui il genitore aveva trascurata la cura del figlio per dedicarsi ad altra attività (anche se non lavorativa) non in diretta relazione con detta cura. Ritiene che ciò che conta non è tanto quel che il genitore fa nel tempo da dedicare al figlio, quanto piuttosto quello che, invece, non fa nel tempo che avrebbe dovuto dedicare al minore. Anche per tale congedo, infatti, individua una ratio del tutto analoga a quella delineata dalla Corte costituzionale nelle pronunce che hanno storicamente influenzato le scelte del legislatore nella emanazione della legge delega del 2000 e del successivo testo unico del 2001<sup>20</sup>. La sentenza, richiamando una precedente sentenza di legittimità<sup>21</sup>, precisa che una siffatta conversione delle ore di lavoro in ore di congedo, se pure non deve essere intesa alla stregua di una rigida sovrapposibilità temporale, non può però ammettere un'accudienza soltanto indiretta, per interposta persona, mediante il solo contributo ad una migliore organizzazione della vita familiare, poiché quest'ultima esigenza può essere assicurata da altri istituti (contrattuali o legali) che solo indirettamente influiscono sulla vita del bambino e che, in ogni caso, mirano al soddisfacimento di necessità diverse da quella tutelata con il congedo parentale, il quale non attiene ad esigenze puramente fisiologiche del minore ma, specificamente, intende appagare i suoi bisogni affettivi e relazionali onde realizzare il pieno sviluppo della sua personalità sin dal momento dell'ingresso nella famiglia.

Ricordato il principio di diritto affermato nella precedente sentenza n. 16207 del 2008, richiama - ritenendoli analoghi - i percorsi argomentativi tracciati dalla stessa Corte nel contiguo (anche se non sovrapponibile) campo della possibilità che costituisca giusta causa di licenziamento l'utilizzo da parte del lavoratore che fruisca di permessi ex lege n. 104 del 1992 per attività diverse dall'assistenza al familiare disabile, violando la finalità per la quale il beneficio è concesso<sup>22</sup>. In coerenza con la ratio del beneficio, conclude che *“l'assenza dal lavoro per la fruizione del*

---

<sup>20</sup> Il richiamo è, in particolare, alle sentenze n. 104 del 2003, n. 371 del 2003 e n. 385 del 2005 con le quali i giudici costituzionali hanno ribadito come la tutela della paternità si risolva in misure volte a garantire il rapporto del padre con la prole in modo da soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del bambino al fine dell'armonico e sereno sviluppo della sua personalità e del suo inserimento nella famiglia; tutte esigenze che, richiedendo evidentemente la presenza del padre accanto al bambino, sono impedito dallo svolgimento dell'attività lavorativa (i.e. quella rispetto alla quale si chiede il congedo) e impongono pertanto la sospensione di questa, affinché il padre dedichi alla cura del figlio il tempo che avrebbe invece dovuto dedicare al lavoro.

<sup>21</sup>

Cass. n. 16207 del 2008, in seguito richiamata anche nel testo della presente nota.

<sup>22</sup> Cass. n. 4984 del 2014; Cass. n. 8784 del 2015; Cass. n. 5574 del 2016; Cass. n. 9749 del 2016.

*permesso deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile. Tanto meno la norma consente di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle proprie della funzione cui la norma è preordinata: il beneficio comporta un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela. Ove il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi del tutto non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del diritto<sup>23</sup> o, secondo altra prospettiva, di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro (che sopporta modifiche organizzative per esigenze di ordine generale) che dell'Ente assicurativo (ove tenuto al pagamento dell'indennità)''.*

Espressi i principi giuridici sul diritto al congedo parentale la sentenza, in base a regola pacifica sull'accertamento dei fatti da parte del Giudice di merito, ribadisce che a questi (con regole - contrariamente a quanto assunto con terzo motivo di ricorso - rispettate nella sentenza di appello della Corte territoriale, anche nelle assunzioni e valutazione della prove) spetta anche formulare il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso, così come l'idoneità di esso a ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, anche in forza del disvalore sociale comunemente percepito.

Con riferimento alla valutazione del fatto accertato dichiara inammissibile e, comunque, rigetta anche il quarto e ultimo motivo di ricorso, proposto assumendo *"violazione e/o erronea applicazione dell'art. 18 L. n. 300/70, in relazione al fatto materiale posto alla base del licenziamento, nonché degli artt. 2106 e 2119 c.c., degli artt. 9 e 10 del titolo VII CCNL metalmeccanica aziende industriali, potendo - e dovendo - al più essere applicata al lavoratore la sanzione conservativa di cui all'art. 9, lett. L, del contratto collettivo". Si sosteneva nel ricorso che nella missiva di licenziamento la società avrebbe addebitato al lavoratore di aver svolto altra attività lavorativa in costanza di congedo parentale, mentre tanto non risultava provato né tanto meno ammesso dal lavoratore. Si affermava poi che la condotta contestata avrebbe potuto essere sussumibile nella richiamata disposizione della contrattazione collettiva che punisce con sanzione solo conservativa chi "in altro modo trasgredisca l'osservanza del predetto contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento" e che, comunque, la società non avrebbe mai dedotto "l'intervenuta irrimediabile lesione del vincolo fiduciario".*

La S.C. dichiara inammissibile il motivo di ricorso, sia per mancata specificazione se il contratto collettivo nazionale sia stato prodotto integralmente<sup>24</sup> e l'avvenuta sua produzione e la sede in cui il documento sia rinvenibile<sup>25</sup>, sia per il carattere di novità della censura. In proposito richiama giurisprudenza consolidata di legittimità che impone l'onere non solo di allegare l'avvenuta deduzione della questione dinanzi al giudice di merito, ma anche - per il principio di autosufficienza del ricorso per cassazione - di indicare in quale atto del giudizio precedente lo abbia fatto, onde dar

---

<sup>23</sup> Il richiamo è a Cass. n. 17968 del 2016. L'abuso del diritto è stato ritenuto rientrare tra i principi della Carta dei diritti dell'unione europea (art. 54) e di crescente rilievo nella giurisprudenza europea, come ricordato da Cass. n. 9217 del 2016.

<sup>24</sup> Cass. SS.UU. n. 20075 del 2010.

<sup>25</sup> Cass. SS.UU. n. 25038 del 2013; Cass., SS. UU. n. 7161 del 2010; conformi: Cass. nr. 17602 del 2011 e n. 124 del 2013.

modo alla Corte di controllare ex actis la veridicità di tale asserzione, prima di esaminare nel merito la questione stessa<sup>26</sup>.

Inoltre, ed infine, ritiene che il gravame sia infondato perché la contestazione non addebita certo una mancanza che porti "*pregiudizio alla morale dello stabilimento*" e lo svolgimento di altra attività lavorativa non assume nella specie, per quanto espresso nel precedente più volte richiamato costituito dalla sentenza n. 16207 del 2008, un ruolo essenziale ai fini di valutare l'abusività della condotta del genitore che non assiste il figlio per il quale ha chiesto il congedo parentale, perché ciò che conta non è tanto quel che il genitore fa nel tempo da dedicare al figlio quanto piuttosto quello che invece trascura di fare con il minore.

### **Considerazioni finali**

La disciplina dei congedi parentali, come emerso esponendo la stessa unitamente alla relativa giurisprudenza di legittimità, non presenta molte difficoltà interpretative fonte di contenzioso.

Un'annotazione può essere effettuata sulla sentenza, da ultimo richiamata e riassunta, al fine di individuarne la ratio e la natura della posizione dei soggetti beneficiari.

Del tutto condivisibile è la qualificazione della titolarità di un diritto potestativo da parte dei soggetti beneficiari della tutela e lo stesso si può dire per la ratio dell'istituto da individuarsi – come da rinvio a giurisprudenza della Corte delle leggi – in misure finalizzate e tali da garantire il rapporto del padre con la prole minore, in modo da soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del bambino al fine dell'armonico e sereno sviluppo della sua personalità e del suo inserimento nella famiglia.

Perplessità desta, invece, la soluzione adottata (pur se, in parte vincolata per la S.C., ma non per la giurisprudenza di merito) per la valutazione della singola fattispecie sull'uso distorto del congedo come giusta causa di licenziamento.

Non sembra del tutto assimilabile l'uso distorto del congedo genitoriale con l'uso abusivo dei congedi parentali per assistenza a parente disabile, in considerazione della mancata retribuzione o mancanza di indennità integrale nella prima tipologia di congedo e percezione della retribuzione nel caso dei congedi parentali riconosciuti dalla legge n. 104/1992.

La sentenza della S.C. n. 509/2018 richiama come precedente la sentenza della stessa Corte n. 16207/2008, ritenendo sovrapponibili ed assimilabili i due casi concreti, il che, da quanto emerge dalla lettura delle sentenze, non può ritenersi. Infatti, nel caso deciso nel 2008 il padre che aveva chiesto il congedo lavorava presso pizzeria che figurava essere della moglie, mentre nella fattispecie decisa nel 2018 – nonostante contestazione su attività lavorativa durante il congedo – la circostanza non risultava provata.

Inoltre, come enunciato nella stessa sentenza della S.C. del 2018, la fruizione del congedo genitoriale previsto dalla legge non implica una rigida sovrapponibilità temporale tra orario di lavoro non effettuato e assistenza del minore.

---

<sup>26</sup> Cass. SS. UU. n. 2399 del 2014; Cass. n. 2730 del 2012; Cass. n. 20518 del 2008; Cass. n. 25546 del 2006; Cass. n. 3664 del 2006; Cass. n. 6542 del 2004.

Alla ratio legis sopra evidenziata (e condivisibile) - come enunciato in commenti alla sentenza del 2008, cui si rinvia per approfondimenti<sup>27</sup> - può ritenersi che si affianchi anche la funzione di aiutare l'organizzazione familiare, realizzabile con assistenza del minore in orari diversi non coincidenti con l'orario di lavoro non espletato.

Come sovente avviene, pertanto, si può concludere che la valutazione della gravità dell'inadempimento e la proporzionalità della sanzione da comminare sia da effettuarsi con una attenta valutazione della singola fattispecie in esame e non solo sulla base di principi di diritto, pur se condivisibili.

---

<sup>27</sup> Maurizio Tatarelli, in Guida al diritto, anno 2008, fasc. 27, pag. 67, "L'abuso di un diritto potestativo può essere causa del licenziamento".

Barbara Caponetti in Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale, anno 2008, fasc. 4, parte 2, pag. 853, L'abuso del diritto al congedo parentale e licenziamento per giusta causa.

Federico Maresca, in Lavoro e previdenza oggi  
anno 2009, fasc. 4, pag. 586 "Finalità, limiti ed abuso del congedo parentale".

Laura Calafà in Rivista italiana di diritto del lavoro, anno 2009, fasc. 2, parte 2, pag. 277, "Congedo parentale e cura del minore. Limiti funzionali al diritto potestativo del padre"

Maria Giovanna Greco in Argomenti di diritto del lavoro, anno 2009, fasc. 2, parte 2, pag. 442, "L'abuso del diritto nella fruizione dei congedi parentali".

Lina Del Vecchio in Giurisprudenza italiana, anno 2009, fasc. 3, pag. 591, "Congedo parentale e svolgimento di attività lavorativa: una importante decisione della Cassazione".

Cesarina Carnovale in Massimario di giurisprudenza del lavoro anno 2009, fasc. 3, pag. 151, "Congedi parentali fittizi e responsabilità disciplinare".