

Congedo parentale durante il periodo di chiusura dell'azienda, è possibile?

di [Paolo Ballanti](#)

Publicato il 2 Settembre 2025

Il congedo parentale è un'assenza facoltativa dal lavoro che consente di dedicarsi alla cura dei figli, con effetti distinti rispetto alle ferie. Ma cosa accade se l'azienda chiude per ferie collettive? È possibile richiedere comunque il congedo e conservarne i vantaggi? Una scelta che offre opportunità, ma anche conseguenze economiche da valutare con attenzione.

Il congedo parentale rappresenta un periodo facoltativo di assenza giustificata dal lavoro a disposizione del dipendente **per le esigenze di cura e mantenimento dei figli**.

La gestione del congedo parentale

Il carattere facoltativo del congedo si traduce nel fatto che il dipendente **può anche decidere di non fruire dell'intero periodo a sua disposizione ovvero di goderne solo in parte**, ad esempio per i soli mesi per cui spetta l'indennità INPS maggiorata all'80 per cento della retribuzione (in luogo della percentuale ordinaria al 30%). Il congedo parentale, tuttavia, pur essendo facoltativo e con una copertura economica inferiore rispetto ai congedi di maternità / paternità alternativo (indennità all'80 per cento della retribuzione per l'intera durata dell'assenza) ed al congedo di paternità obbligatorio (indennità al 100% della retribuzione) **sconta gli stessi effetti delle altre tipologie di assenza per la cura dei figli quando si parla di rapporto con le ferie**. Analizziamo la questione in dettaglio.



Cosa si intende per chiusura dell'azienda?

Gli eventi di chiusura dell'azienda si verificano di norma nel periodo estivo, pasquale o natalizio in cui,

per decisione del datore di lavoro (che individua anche il lasso temporale interessato), i dipendenti sono assenti in ferie che, essendo estese all'intera realtà aziendale o a suoi singoli reparti / uffici, **comportano una sospensione totale o parziale dell'attività produttiva**. Le ferie collettive, pertanto, a differenza di quelle individuali, sono:

- decise dal datore di lavoro e non richieste dai singoli dipendenti;
- giustificate da ragioni estranee rispetto a quelle personali dei singoli lavoratori;
- individuate, sia nella quantità che nella collocazione temporale, dal datore di lavoro.

Il congedo parentale prevale sulle ferie collettive?

I periodi di congedo parentale richiesti all'INPS e comunicati al datore di lavoro nel rispetto della normativa di legge e della contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale, conferiscono al dipendente:

- il diritto di assentarsi dal lavoro **in maniera giustificata**;
- il diritto di assentarsi dal lavoro a titolo di congedo parentale, **anche nei periodi di chiusura dell'azienda o del reparto produttivo per ferie**.

L'effetto è pertanto quello di qualificare l'assenza come congedo, senza utilizzare ore / giorni di ferie che, al contrario, potranno essere sfruttati dal dipendente in un momento successivo. Il datore di lavoro, in casi simili, **non può arbitrariamente convertire l'assenza da congedo a ferie, anche se l'intera compagine aziendale è assente, appunto, in ferie**.

Congedo parentale e non ferie, quali differenze economiche?

La scelta del dipendente di assentarsi in congedo parentale e non ferie, se ha il vantaggio di preservare il monte ore / giorni di ferie per periodi successivi, non manca di presentare conseguenze economiche non trascurabili. Mentre tutti i periodi di ferie sono retribuiti **come le ore di lavoro ordinario (senza alcuna penalizzazione economica per il dipendente)**, il congedo parentale sconta invece un'indennità a carico dell'INPS (di norma anticipata in busta paga dal datore di lavoro per conto dell'Istituto):

- soggetta a un limite di durata;
- limitata al 30 per cento della retribuzione.

Con riguardo al trattamento economico, l'indennità (stando alle modifiche intervenute con l'ultima manovra di bilancio approvata con [Legge n. 207/2024](#)) è **eccezionalmente elevata all'80 per cento della retribuzione per i primi tre mesi di congedo (in alternativa tra i genitori) fino al sesto anno di vita del bambino**. La deroga spetta ai lavoratori che hanno terminato o terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

Come ottenere il congedo parentale?

La fruizione del congedo parentale presuppone due adempimenti distinti:

- domanda all'INPS;
- comunicazione al datore di lavoro.

Con riguardo al primo aspetto il dipendente, prima dell'inizio del congedo, **presenta all'INPS apposita domanda in via telematica**, attraverso la piattaforma disponibile su "*inps.it – Lavoro – Indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti*", in possesso delle credenziali SPID, CIE o CNS. In alternativa all'invio telematico dell'istanza è possibile:

- chiamare il Contact Center INPS al numero 803.164 (gratuito da rete fissa) ovvero allo 06.164.164 (da rete mobile);
- avvalersi dei servizi offerti da enti di patronato e intermediari INPS.

Il riepilogo e la ricevuta di invio della domanda di congedo parentale devono essere trasmessi al datore di lavoro. Quest'ultimo ha il diritto di essere informato (secondo adempimento) circa l'assenza per congedo parentale, **nel rispetto del periodo di preavviso eventualmente fissato dai contratti collettivi e, comunque, almeno cinque giorni prima dell'avvio dell'assenza**. La richiesta di fruizione del congedo in modalità oraria si caratterizza invece per:

- domanda preventiva all'INPS, secondo le modalità sopra descritte;
- comunicazione al datore di lavoro, con un preavviso non inferiore a due giorni.

Si precisa che la fruizione in modalità oraria è possibile nel rispetto di quanto disposto dalla contrattazione collettiva (anche di livello aziendale) ovvero, in mancanza, in base al criterio di legge. In quest'ultima fattispecie la fruizione oraria è ammessa in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale. In presenza, al contrario, di regolamentazione collettiva, la fruizione oraria è ammessa nei limiti del monte ore cui è equiparata la singola giornata lavorativa.

Nel corso del congedo parentale maturano le ferie?

Fruire del congedo parentale, oltre a non poter essere convertita in una causale di assenza per ferie, **non genera alcuna penalizzazione al dipendente in termini di maturazione stessa delle ferie**. Il numero di ferie a disposizione del lavoratore **matura infatti mensilmente**, in ragione dei periodi in forza in azienda in cui l'interessato svolge lavoro ordinario o, in alternativa, è assente per una serie di eventi che, essendo parificati all'attività ordinaria, sono comunque utili alla maturazione delle ferie. Tra gli eventi in parola si segnala appunto il congedo parentale, oltre a, tra gli altri:

- congedo di maternità e paternità alternativo e obbligatorio;
- malattia;
- ferie;
- permessi per lavoratori con disabilità e loro familiari, ai sensi della Legge n. 104/1992.

NdR: potrebbe interessarti anche...[Manovra 2025: congedo parentale maggiorato esteso a tre mensilità](#)

Paolo Ballanti Martedì 2 settembre 2025