

Introduzione

La **Legge di Bilancio 2025** (articolo 1, commi 217 e 218) è intervenuta sulla normativa riguardante il congedo parentale, disciplinato dall'articolo 34 del Decreto Legislativo 151/2001. In particolare, la legge ha previsto un aumento dell'indennità spettante per il congedo parentale, elevandola all'80% della retribuzione.

A seguito di tale modifica, i genitori con contratto di lavoro dipendente possono beneficiare, **in alternativa tra loro**, di un aumento dell'indennità per il congedo parentale per un periodo complessivo di tre mesi.

Per i **lavoratori della scuola**, poiché il primo mese di congedo è già retribuito al 100%, l'aggiornamento legislativo si applica al secondo e terzo mese di congedo parentale. Questi ultimi periodi - il secondo e il terzo mese all'80% - possono essere fruiti entro il sesto anno di vita del bambino o, nel caso di adozione o affidamento, entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore.

La **Legge di Bilancio 2026** (articolo 1, commi 219 e 220) ha esteso il limite di età per la fruizione del congedo parentale dai 12 ai 14 anni del figlio; ha, inoltre, innalzato da cinque a dieci il numero dei giorni lavorativi di congedo non-retribuito per ciascun genitore in caso di malattia del figlio di età superiore a tre anni e fino ai quattordici.

Il congedo parentale

Il congedo parentale è il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti di astenersi dal lavoro per la cura e l'assistenza dei propri figli fino al compimento del 14° anno di età del bambino, o entro i 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Destinatari del congedo

Il congedo parentale può essere richiesto da tutto il personale in costanza di rapporto di lavoro, **a tempo sia indeterminato che determinato**, fino al compimento del 14° anno di età del bambino o nel limite dei 14 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o dell'affidamento, ma comunque non oltre il compimento della sua maggiore età. In caso di **parto, adozione o affidamento plurimi**, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

Limiti massimi di fruizione

Rimangono fermi i limiti massimi di fruizione individuali e complessivi di coppia, come segue:

- **la madre** può usufruire fino ad un massimo di 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio/a entro i primi 14 anni di vita del bambino/a o dall'ingresso in famiglia nei casi di adozione o affidamento;
- **il padre** può usufruire fino ad un massimo di sei mesi di congedo parentale (elevabili a sette mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi) per ogni figlio/a entro i primi quattordici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- **entrambi i genitori** possono fruire **complessivamente** di un massimo di dieci mesi di congedo parentale (elevabili a undici nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi) per ogni figlio/a entro i primi quattordici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.
- **il genitore solo** (padre o madre) può fruire di un periodo continuativo o frazionato di massimo **11 mesi**.

L'articolo 32, comma 1, lettera c), del DLgs 151/2001 precisa che per genitore solo (vedovo o con affidamento esclusivo del figlio) deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'**affidamento esclusivo del figlio**.

Periodi indennizzabili di coppia

Ai genitori lavoratori dipendenti spettano complessivamente fino a un massimo di dieci mesi di congedo parentale (elevabili a undici nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi), suddivisi come segue:

9 mesi di congedo indennizzabili sulla base della retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, da fruire **entro i 14 anni di età del bambino** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), di cui: **1 mese** indennizzabile al 100% (*);

2 mesi indennizzabili all'**80%** (se fruiti entro i 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia del minore, altrimenti indennizzati al 30%);

6 mesi indennizzabili al **30%**.

ulteriori **due mesi** di congedo non indennizzati (**), a condizione che il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi. Qualora il periodo di astensione del padre sia inferiore a tre mesi, il congedo non indennizzato sarà limitato a un **solo mese**.

(*) La fruizione del primo mese al 100%, come clausola di maggior favore, si applica anche a chi ha già usufruito del congedo parentale in un precedente rapporto di lavoro alle dipendenze di un'azienda privata (confermato anche dagli orientamenti ARAN).

(**) Spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

I **9 mesi** indennizzabili sono così ripartiti tra i genitori:

- alla **madre** spetta un periodo indennizzabile di almeno **tre mesi, non trasferibili** all'altro genitore, da fruire entro il quattordicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- al **padre** spetta un periodo indennizzabile di almeno **tre mesi, non trasferibili** all'altro genitore, fino al quattordicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- a **entrambi i genitori** spetta, **in alternativa tra loro**, un **ulteriore** periodo indennizzabile della durata complessiva di **tre mesi**;

Al **genitore solo** sono riconosciuti tutti gli 11 mesi di congedo, di cui **nove mesi** di congedo parentale indennizzati (1 mese al 100%, 2 mesi all'80% e 6 mesi al 30% della retribuzione).

L'indennità è calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo.

Retribuzione del congedo parentale dal 1° gennaio 2025

Per applicare correttamente la normativa e garantire la giusta retribuzione al personale richiedente, la scuola deve distinguere tra le seguenti condizioni.

Se:

Il congedo di maternità o paternità obbligatorio **si è concluso** prima delle modifiche introdotte dalle leggi di bilancio per il 2024 e per il 2025 quindi **entro il 31 dicembre 2023**: I **primi 30 giorni** sono retribuiti al 100% fino al compimento del 14° anno del bambino o nel limite dei 14 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione o affidamento;

8 mesi sono retribuiti al 30% fino al compimento del 14° anno del bambino o nel limite dei 14 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione o affidamento;

I **restanti mesi fino ad un massimo di 10 o 11** non sono retribuiti, salvo particolari condizioni reddituali (*) e sempre fino al compimento del 14° anno del bambino o nel limite dei 14 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione o affidamento.

Il congedo di maternità o paternità obbligatorio **si è concluso** prima delle modifiche introdotte dalla legge di bilancio per il 2025 quindi **entro il 31 dicembre 2024 ma dopo il 31 dicembre 2023**: I **primi 30 giorni** sono retribuiti al 100% fino al compimento del 14° anno del bambino o nel limite dei 14 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione o affidamento;

1 mese è retribuito all'80% ma solo se fruito entro il sesto anno e se non già "speso" nel 2024;

7 mesi sono retribuiti al 30% fino al compimento del 14° anno del bambino o nel limite dei 14 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione o affidamento;

I **restanti mesi fino ad un massimo di 11** non sono retribuiti, salvo particolari condizioni reddituali (*) e sempre fino al compimento del 14° anno del bambino o nel limite dei 14 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione o affidamento.

Il congedo di maternità o paternità obbligatorio **si è concluso** dopo le modifiche introdotte dalla legge di bilancio per il 2025 quindi **dopo il 31 dicembre 2024**: I **primi 30 giorni** sono retribuiti al 100% fino al compimento del 14° anno del bambino o nel limite dei 14 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione o affidamento;

2 mesi sono retribuiti all'80% ma solo se fruiti entro il compimento del sesto anno del bambino;

6 mesi sono retribuiti al 30% fino al compimento del 14° anno del bambino o nel limite dei 14 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione o affidamento;

restanti mesi fino ad un massimo di 11 non sono retribuiti, salvo particolari condizioni reddituali (*) e sempre fino al compimento del 14° anno del bambino o nel limite dei 14 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione o affidamento.

(*) Sono indennizzabili al 30% a condizione che il richiedente abbia un reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Quanto sopra è riferito all'intero arco temporale in cui è possibile fruire del congedo e non dei singoli periodi spettanti alla madre o al padre.

Congedo parentale fruito ad ore

L'articolo 32, comma 1-bis, del Decreto Legislativo 151 del 26 marzo 2001 - come modificato dalla Legge 228/2013 (legge di stabilità) - prevede la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando, tuttavia, alla contrattazione collettiva di settore la determinazione delle modalità di fruizione del congedo su base oraria, i relativi criteri di calcolo e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

L'articolo 32, comma 1-ter, del Decreto Legislativo 151 del 26 marzo 2001 - come modificato dal DLgs 80/2015 - prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva, possano fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

Rispetto alla modalità di fruizione giornaliera, **la modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale** e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

- quando la somma delle ore fruita a titolo di congedo parentale orario è pari al monte ore equivalente alla giornata lavorativa, specificamente stabilito dal contratto collettivo o di scuola, si considera fruita una giornata di congedo parentale.

In considerazione della particolare modalità di svolgimento dell'orario ordinario dei docenti (atipicità della funzione rispetto alla generalità dei lavoratori del pubblico impiego) così strettamente connesso alle attività didattiche, merita speciale attenzione l'utilizzo del congedo parentale ad ore da parte di questa tipologia di personale.

Precisazioni per la fruizione del congedo CCNL 2019-2021 articolo 34

- Il congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'articolo 32, comma 1, del DLgs 151/2001 per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri **non riduce le ferie** ed è **valutato ai fini dell'anzianità di servizio** (compreso il periodo non indennizzabile);
- I periodi di assenza, **nel caso di fruizione continuativa**, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadono all'intero degli stessi;
- I periodi di assenza, **nel caso di fruizione frazionata**, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadono all'intero degli stessi, nel caso in cui i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice;
- Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'articolo 32, comma 1, del DLgs 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda direttamente alla scuola, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma **cinque giorni prima** della data di decorrenza del periodo di astensione.
- In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 6, la domanda **può essere presentata entro le quarantotto ore** precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Documentazione idonea a supporto della domanda di congedo

Dati anagrafici del figlio (per determinare l'età);

Posizione del genitore rispetto al richiedente (indicare se si tratta di coniuge, convivente, separato legalmente o se il figlio non è stato riconosciuto, specificando gli aspetti giuridici rilevanti);

Informazioni sull'altro genitore e la sua situazione lavorativa (specificare se è occupato, disoccupato, lavoratore dipendente, autonomo o libero professionista);

Sede e tipo di impiego nel caso in cui l'altro genitore sia un lavoratore dipendente;

Attività professionale dell'altro genitore, se è un lavoratore autonomo o libero professionista (ad esempio commerciante, artigiano, ecc.);

Fruizione del beneficio da parte dell'altro genitore, con eventuali dettagli sulle assenze collegate al beneficio in caso di utilizzo da parte dell'altro genitore.

La lavoratrice o il lavoratore deve allegare alla domanda di congedo parentale una dichiarazione sostitutiva di certificazione relativa alla nascita del figlio e alle circostanze necessarie per la concessione del beneficio. La documentazione dovrà fornire informazioni sufficienti per permettere all'amministrazione di verificarne la veridicità, come previsto dal D.P.R. 445/2000. Pertanto la domanda deve contenere le seguenti informazioni:

Dati anagrafici del figlio (per determinare l'età);

Posizione del genitore rispetto al richiedente (indicare se si tratta di coniuge, convivente, separato legalmente o se il figlio non è stato riconosciuto, specificando gli aspetti giuridici rilevanti);

Informazioni sull'altro genitore e la sua situazione lavorativa (specificare se è occupato, disoccupato, lavoratore dipendente, autonomo o libero professionista);

Sede e tipo di impiego nel caso in cui l'altro genitore sia un lavoratore dipendente;

Attività professionale dell'altro genitore, se è un lavoratore autonomo o libero professionista (ad esempio commerciante, artigiano, ecc.);

Fruizione del beneficio da parte dell'altro genitore, con eventuali dettagli sulle assenze collegate al beneficio in caso di utilizzo da parte dell'altro genitore.

Queste informazioni sono di fondamentale importanza: una documentazione completa e accurata è essenziale per l'approvazione e la gestione della richiesta di congedo da parte della scuola.